

**ORGANIZZAZIONI DATORIALI**

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**FEDIMPRESE**

**S.NA.P.E.L.**

**A.I.F.E.C.S.**

**C.I.U.**

**S.A.L.I.**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO**

**per i dipendenti da**

**Società ed Enti di Formazione**

per i lavoratori dipendenti delle Società ed Enti di Formazione

(In vigore 1 settembre 2022 al 1 settembre 2025)

Riserva sulla proprietà intellettuale


Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.



Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

© 2022 FedImprese, A.I.F.E.C.S., C.I.U., S.NA.P.E.L., S.A.L.I.

Five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and cursive, with varying degrees of complexity and flourish.

## **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Società ed Enti di Formazione**

La presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Società ed Enti di Formazione è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

- FedImprese:** Federazione del Commercio, Turismo, Artigianato, Agricoltura, Terziario, Piccola e Media Impresa, dei Professionisti e dei Dirigenti d'Azienda  
C.F. 80010190751  
Via Sindaco Memmo n. 8, 73010 Guagnano (LE)
- A.I.F.E.C.S.** Associazione Italiana Formatori e Consulenti Sicurezza  
C.F. 97857910158  
Via Montenapoleone n. 8, 20121 Milano
- C.I.U.:** Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali  
C.F. 97357550587  
Via A. Gramsci n. 34, 00197 Roma
- S.Na.P.E.L.:** Sindacato Nazionale Pensionati e Lavoratori  
C.F. 93126660757  
Via G. D'Annunzio n. 18, 73015 Salice Salentino (LE)
- S.A.L.I.:** Sindacato Autonomo Lavoratori Italiani  
C.F. 91145200154  
Via Carlo Forlanini n. 71 20832 Desio (Mi)





Contratto Collettivo Nazionale Società ed Enti di Formazione

L'anno 2022 il giorno 1 del mese di settembre, presso la sede operativa della FedImprese, sita in Lecce, Viale San Nicola, 17/d,

Tra

**FedImprese:** rappresentata dal suo Presidente, Sig. Salvatore Longo;

e

**A.I.F.E.C.S.:** rappresentata dal Presidente, Dott.ssa Laura Cioni

e

**C.I.U.:** rappresentata dalla sua Presidente Dott.ssa Gabriella Ancora Rossitto;

e

**S.NA.P.E.L.:** rappresentata dal suo Presidente, Dott.ssa Carmela Denina;

e

**S.A.L.I.:** rappresentato dalla sua Presidente Dott.ssa Giustiziero Maria

SI STIPULA

Il CCNL per i dipendenti di Società ed Enti di Formazione con validità dal 1 settembre 2022 al 1 settembre 2025.

**FedImprese**



*Salvatore Longo*  
Il Presidente  
Sig. Salvatore Longo

**A.I.F.E.C.S.**

**A.I.F.E.C.S.**  
Associazione Italiana Formatori e  
Cooperazione Scrittura

*Laura Cioni*  
Il Presidente  
Dott.ssa Laura Cioni

**C.I.U.**

*Gabriella Ancora*  
Il Presidente  
Dott.ssa Gabriella Ancora

**S.Na.P.e.L.**

**S.NA.P.E.L.**  
SINDACATO NAZIONALE PENSIONATI E LAVORATORI  
Via G. D'Adda, 18  
- 73015 SALICE SALENTINO (LE) -  
*Carmela Denina*  
Il Presidente  
Dott.ssa Carmela Denina

**S.A.L.I.**

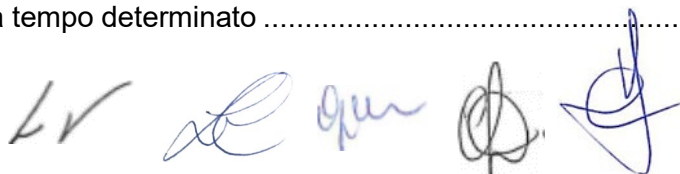
*Giustiziero Maria*  
**S.A.L.I.**  
Sindacato Nazionale Lavoratori Italiani  
Via Po, 71  
20090 PESICO (MI)  
C.F. 91145250154  
Il Presidente  
Dott.ssa Giustiziero Maria

*LV* *AL* *qu* *Ⓟ* *Ⓟ*

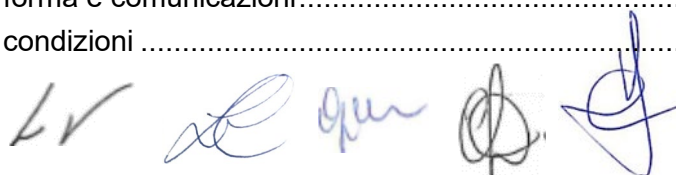


## INDICE

<b>Premessa</b> .....	<b>13</b>
<b>Disciplina Generale</b> .....	<b>27</b>
Art. 1. Aspetti Generali .....	28
Art. 2. Disciplina Generale.....	29
Art. 3. Dichiarazione Congiunta .....	29
Art. 4. Partecipazione alla vita sindacale .....	29
Art. 5. R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale).....	30
Art. 6. R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale).....	30
Art. 7. Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale) .....	30
Art. 8. Diritto d'affissione .....	31
Art. 9. Assemblea .....	31
Art. 10. Referendum .....	31
Art. 11. Rappresentanza dei Lavoratori .....	31
Art. 12. Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co).....	32
Art. 13. Trattenuta sindacale .....	32
Art. 14. Finalità della Contrattazione.....	32
Art. 15. Livelli di Contrattazione .....	33
Art. 16. Contrattazione Collettiva Nazionale .....	33
Art. 17. Contrattazione aziendale .....	33
Art. 18. Contrattazione di secondo livello.....	33
Art. 19. Esame congiunto territoriale .....	35
Art. 20. Informazioni a livello Aziendale .....	36
Art. 21. Commissioni Paritetiche Nazionali di categoria.....	37
Art. 22. Commissioni Paritetiche Territoriali di categoria.....	38
Art. 23. Certificazioni .....	39
Art. 24. CCNL: Decorrenza, Durata, "Raffreddamento" e Rinnovo.....	39
Art. 25. Edizione .....	39
Art. 26. Copie e deposito .....	40
Art. 27. Distribuzione .....	40
Art. 28. Efficacia del C.C.N.L. ....	40
Art. 29. Definizioni .....	40
Art. 30. Mobilità e mercato del lavoro .....	44
Art. 31. Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato .....	45
Art. 32. Lavoro a tempo parziale: Definizione .....	47
Art. 33. Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale. ....	47
Art. 34. Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione.....	49
Art. 35. Lavoro a tempo parziale post Partum.....	50
Art. 36. Lavoro a tempo parziale temporaneo per esigenze di assistenza o cura .....	50
Art. 37. Lavoro a tempo determinato .....	50

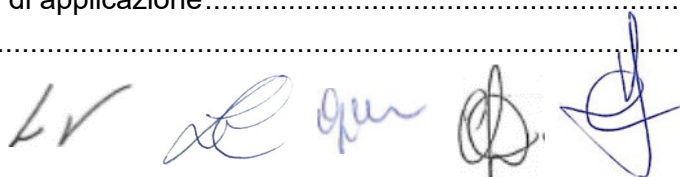


Art. 38. Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto .....	51
Art. 39. Contratti di lavoro difensivi: definizione .....	51
Art. 40. Contratti di lavoro difensivi: Solidarietà Difensiva.....	51
Art. 41. Lavoro Ripartito: definizione .....	51
Art. 42. Contrattazione di secondo livello e prossimità .....	52
Art. 43. Telelavoro.....	53
Art. 44. Telelavoro: tipologie .....	53
Art. 45. Telelavoro: ambito .....	53
Art. 46. Telelavoro: condizioni .....	53
Art. 47. Telelavoro: formazione .....	54
Art. 48. Telelavoro: postazione di lavoro .....	54
Art. 49. Telelavoro: protezione dei dati.....	54
Art. 50. Telelavoro: tempo di lavoro .....	55
Art. 51. Telelavoro: diritti del Telelavoratore.....	55
Art. 52. Telelavoro: telecontrollo.....	55
Art. 53. Telelavoro: competenza normativa della Commissione Bilaterale e contrattazione di secondo livello .....	55
Art. 54. Lavoro Agile o Smart Working .....	55
Art. 55. Lavoro agile e lavoro a distanza. ....	56
Art. 56. Definizione di Lavoro Agile .....	56
Art. 57. Diritti collettivi .....	57
Art. 58. Retribuzione Lavoro Agile.....	58
Art. 59. Particolari indennità .....	58
Art. 60. Sistema di comunicazione .....	58
Art. 61. Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa.....	58
Art. 62. Controlli a distanza .....	58
Art. 63. Diritti sindacali .....	59
Art. 64. Organizzazione della struttura lavorativa .....	59
Art. 65. Diligenza e riservatezza.....	59
Art. 66. Formazione .....	59
Art. 67. Diritti di informazione .....	59
Art. 68. Postazioni di lavoro .....	60
Art. 69. Verifica dell'attività lavorativa.....	61
Art. 70. Interruzioni tecniche .....	61
Art. 71. Misure di protezione e prevenzione .....	62
Art. 72. Comunicazione dell'Accordo.....	62
Art. 73. Infortunio .....	62
Art. 74. Lavoro intermittente: forma e comunicazioni.....	63
Art. 75. Lavoro Intermittente: trattamento economico.....	63
Art. 76. Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità .....	64
Art. 77. Lavoro Intermittente: divieti e condizioni .....	65
Art. 78. Lavoro a chiamata: definizione .....	65
Art. 79. Lavoro a chiamata: forma e comunicazioni.....	66
Art. 80. Lavoro a chiamata: condizioni .....	67

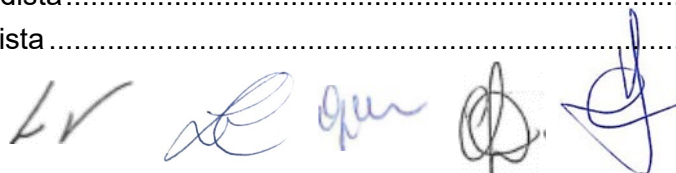




Art. 81. Lavoro a chiamata: indennità di disponibilità .....	67
Art. 82. Lavoro a chiamata: divieti e condizioni .....	67
Art. 83. Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni .....	68
Art. 84. Mansioni Promiscue del lavoratore .....	68
Art. 85. Mutamento di mansioni .....	68
Art. 86. Jolly .....	69
Art. 87. Orario di lavoro: definizione .....	69
Art. 88. Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro .....	70
Art. 89. Orario di lavoro: sospensione .....	70
Art. 90. Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa .....	70
Art. 91. Personale non soggetto a limitazione d'orario .....	71
Art. 92. Orario di lavoro dei minori .....	71
Art. 93. Riposo giornaliero .....	72
Art. 94. Riposo settimanale .....	72
Art. 95. Permessi .....	73
Art. 96. Festività .....	73
Art. 97. Intervallo per la consumazione dei pasti .....	74
Art. 98. Congedo per matrimonio .....	75
Art. 99. Volontariato .....	75
Art. 100. Maternità – Gravidanza e puerperio .....	75
Art. 101. Sintesi Congedi e permessi di maternità - paternità .....	76
Art. 102. Ferie .....	79
Art. 103. Malattia od infortunio non professionali .....	80
Art. 104. Malattia Professionale od Infortunio Professionali .....	82
Art. 105. Aspettativa non retribuita .....	84
Art. 106. Polizze infortuni professionali o non professionali .....	85
Art. 107. Gratifica natalizia o tredicesima mensilità .....	85
Art. 108. Trattamento di Fine Rapporto .....	85
Art. 109. Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione .....	86
Art. 110. Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni .....	86
Art. 111. Cessione – trasformazione - fallimento dell'azienda .....	87
Art. 112. Ente Bilaterale .....	87
Art. 113. Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori .....	89
Art. 114. Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale .....	90
Art. 115. Omissioni – Responsabilità .....	91
Art. 116. Composizione delle controversie .....	91
Art. 117. Previdenza complementare .....	91
Art. 118. Patronati .....	91
Art. 119. Documento unico di regolarità contributiva (DURC) .....	91
Art. 120. Privacy .....	92
<b>Disciplina Speciale .....</b>	<b>93</b>
Art. 121. Campo di applicazione .....	95
Art. 122. Quadri .....	96



Art. 123. Quadri: orario part-time speciale.....	96
Art. 124. Quadri: formazione e aggiornamento.....	96
Art. 125. Quadri: assegnazione della qualifica .....	96
Art. 126. Quadri: assistenza sanitaria.....	97
Art. 127. Classificazione Unica.....	97
Art. 128. Livello Quadro – Declaratoria .....	100
Art. 129. Primo Livello - Declaratoria.....	102
Art. 130. Secondo Livello - Declaratoria: .....	104
Art. 131. Terzo Livello - Declaratoria .....	105
Art. 132. Quarto Livello - Declaratoria: .....	107
Art. 133. Quinto Livello - Declaratoria:.....	109
Art. 134. Sesto Livello - Declaratoria: .....	110
Art. 135. Settimo livello - Declaratoria .....	111
Art. 136. Ottavo livello - Declaratoria.....	112
Art. 137. Patto di prova .....	113
Art. 138. Tabelle retributive .....	114
Art. 139. Trattamento economico .....	114
Art. 140. Indennità di cassa.....	114
Art. 141. Aumenti periodici d'anzianità .....	115
Art. 142. Lavoro Ordinario nei festivi .....	116
Art. 143. Lavoro Notturmo.....	116
Art. 144. Lavoro Festivo Notturmo .....	116
Art. 145. Lavoro supplementare e straordinario .....	116
Art. 146. Riposi compensativi per lavoro straordinario .....	118
Art. 147. Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando .....	118
Art. 148. Trasferimento .....	118
Art. 149. Trasferta.....	119
Art. 150. Trasfertisti.....	120
Art. 151. Distacco.....	120
Art. 152. Reperibilità .....	121
Art. 153. Disponibilità all'intervento .....	124
Art. 154. Diritto di chiamata.....	124
Art. 155. Indennità e Modificabilità della presente disciplina.....	124
Art. 156. Caso in cui l'Azienda è l'Appaltatore.....	125
Art. 157. Apprendistato .....	125
Art. 158. Proporzione Numerica .....	125
Art. 159. Assunzione.....	126
Art. 160. Durata del Contratto di Apprendistato Professionalizzante .....	127
Art. 161. Il Periodo di Prova .....	127
Art. 162. Trattamento normativo.....	128
Art. 163. Malattia - Infortuni.....	128
Art. 164. Obblighi del Datore di Lavoro .....	129
Art. 165. Doveri dell'Apprendista.....	129
Art. 166. Diritti dell'Apprendista .....	130



Art. 167. Competenze degli Enti Bilaterali .....	130
Art. 168. Indumenti - attrezzi di lavoro .....	131
Art. 169. Rispetto della persona .....	131
Art. 170. Corresponsione della retribuzione.....	132
Art. 171. Diligenza del lavoratore.....	133
Art. 172. Fedeltà del lavoratore .....	133
Art. 173. Collaborazione del lavoratore.....	133
Art. 174. Riservatezza .....	134
Art. 175. Correttezza .....	134
Art. 176. Patto di non concorrenza .....	134
Art. 177. Educazione .....	134
Art. 178. Orario di lavoro .....	134
Art. 179. Assenze .....	134
Art. 180. Permessi.....	135
Art. 181. Entrata ed uscita in azienda.....	135
Art. 182. Divieti.....	135
Art. 183. Visite di inventario e di controllo.....	135
Art. 184. Norme Speciali .....	135
Art. 185. Corresponsione della retribuzione.....	135
Art. 186. Correttezza ed educazione .....	136
Art. 187. Potere gerarchico.....	136
Art. 188. Potere Disciplinare.....	136
Art. 189. Codice disciplinare.....	140
Art. 190. Recesso del Datore di lavoro .....	140
Art. 191. Recesso del Lavoratore .....	140
Art. 192. Periodo di preavviso .....	140
Art. 193. Risarcimento danni .....	141
Art. 194. Lavoratori provenienti da altro CCNL .....	142
Art. 195. Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali o aziendali.....	142





## **PREMESSA**

Le Parti hanno voluto premettere alla stesura del CCNL un'analisi dell'attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni che le riducano.

La crisi in corso dimostra sempre più chiaramente di essere strutturale e non contingente e sta determinando grandissimi cambiamenti economici, sociali e culturali. In tale contesto il CCNL non può essere uno strumento sclerotizzato, che si limita a privilegiare solo quanti lavorano, ma deve contribuire a costituire posti di lavoro, anche con soluzioni innovative.

Per tale ragione, questo CCNL si pone come un primo passo verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, ponendo l'esperienza che si farà nel corso della sua applicazione al servizio del suo rinnovo.

### *Il Principio di Sussidiarietà*

Siamo reduci da due secoli di contrapposizioni dogmatiche:

- da una parte chi vuole escludere le imprese a fronte di un liberismo economico;
- dall'altra parte coloro che vorrebbero comprimere la libertà economica e l'esistenza delle imprese.

Entrambe queste posizioni, nella loro radicalizzazione, si sono rivelate dannose ed hanno originato solo contrapposizioni, discriminazioni, perdita di posti di lavoro e lavoro sommerso.

Le Parti sono peraltro consapevoli che il singolo CCNL non può esaurire le problematiche connesse alla situazione complessiva del lavoro che dipende, comunque, da Leggi e norme ed impostazioni di carattere più generale.

Tra tutte, si pensi alle attuali leggi sulla maternità che si limitano a scaricare costi sull'impresa, ma non si preoccupano del basso livello dei servizi e delle risibili detrazioni fiscali alle famiglie di Lavoratori con figli, mentre dovrebbero rendere disponibili posti negli asili nido a costi contenuti, ammissioni ed orari compatibili con il lavoro e sostegno economico proporzionato ai costi incompressibili che la famiglia deve sostenere per i figli, specialmente nei loro primi anni di vita.

In ottemperanza al principio di sussidiarietà:

1. il CCNL prevede istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei Lavoratori;
2. la contrattazione di secondo livello mira a realizzare soluzioni economiche e normative utili alla realtà produttiva, in relazione al settore e agli specifici bisogni dei lavoratori.
3. si utilizzeranno assicurazioni integrative e la mutualità contrattuale;

Le Parti consce che il sistema normativo vigente anziché agevolare la ricerca di soluzioni paralizza il lavoro delle Parti Sociali caricando i Lavoratori solo di oneri previdenziali a fronte di una mancata tutela nell'ambito lavorativo.

Conseguentemente, il Lavoratore italiano risulta gravato da oneri contributivi che non consentono un potere d'acquisto pari a Lavoratori di altri paesi europei.



A risoluzione di questo problema le Parti si impegnano a contenere i costi di alcuni istituti contrattuali che sino ad ora sono stati premesse per abusi.

Rimane ferma la sproporzione di valore tra il costo per l'azienda per ora lavorata e l'effettiva retribuzione netta del lavoratore.

La situazione generale dei gravami sull'impresa (costo del lavoro per previdenza, fiscalità, assicurazioni obbligatorie, ecc.) fa sì che a fronte di un costo complessivo tra i più elevati in Europa, il Lavoratore italiano percepisca una retribuzione utile per acquisire beni e servizi tra le più basse.

Per questo, le Parti concordano sull'opportunità di contenere il peso contrattuale di molti istituti "di nicchia", che riguardano cioè pochissimi Lavoratori e che facilmente si prestano ad abusi, monetizzandoli.

Resta l'enorme divario tra il costo aziendale dell'ora lavorata e la sua retribuzione netta, ma, su questo, il CCNL non può purtroppo intervenire, essendo esso determinato dalla Legge.

### **Progressività**

Per quanto precede, vi sarà progressività nel decollo complessivo dei benefici (parte da CCNL, parte da secondo livello di contrattazione, parte territoriale e parte individuale) anche perché, alcuni di essi, saranno correlati ai risultati ottenuti.

La comparazione tra questo ed altri CCNL dovrà, quindi, essere fatta dopo un tempo ragionevole di applicazione di almeno 12 mesi ed ottimale di 24 mesi.

Le Parti, attraverso gli Organismi Bilaterali, raccoglieranno le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle Aziende cui si applica il presente CCNL, predisponendo, se del caso, le necessarie modifiche, da proporre nella piattaforma di rinnovo.

### **Esemplificazioni ed interpretazioni**

Le Parti sono coscienti delle difficoltà di rendere univoca l'interpretazione del Testo contrattuale.


Allo scopo concordano d'inserire "in caratteri corsivi" alcune esemplificazioni e/o definizioni.

Nei casi in cui sorgano dubbi interpretativi relativi alle disposizioni di questo CCNL saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione Contrattuale che opererà con parere vincolante.

### **Partecipazione**

I Lavoratori ed i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale sull'interpretazione autentica contrattuale.

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti dal



paragrafo che precede, od origineranno una proposta di modifica da discutere nel prossimo rinnovo contrattuale.

### **Conclusioni**

Le Parti intendono con questo Contratto promuovere l'implementazione dell'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle società di servizi alla proprietà immobiliare, gestori di patrimoni immobiliari e studi professionali degli amministratori condominiali, in modo da consentire il miglioramento della qualità dei servizi resi. Tale obiettivo si persegue tramite il rafforzamento dell'innovazione e dell'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, sempre privilegiando la salvaguardia dei posti di lavoro. Ad avviso delle Parti, tale salvaguardia si favorisce mediante la destrutturazione dell'impianto contrattuale e della gestione dei relativi rapporti, il contenimento del costo del lavoro e delle eccezioni al sinallagma, con il duplice scopo di limitare gli abusi e di rendere disponibili maggiori risorse ai dipendenti che, attraverso il lavoro effettivo, le originano.

Perciò, il CCNL, in funzione delle concrete situazioni particolari, favorisce una diffusa contrattazione di secondo livello che permetta, ovunque possibile, la salvaguardia delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie alla detassazione, alla promozione di servizi ed all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Le Parti scelgono, perciò, di porre in essere ai vari livelli di contrattazione un modello di relazioni sindacali, che sia ispirato ai principi di sussidiarietà, al federalismo, alla solidarietà, alla flessibilità, il tutto nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, oltre alle norme ed alle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, che dovrà però essere normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro resta quindi lo strumento per garantire la tutela di base dei Lavoratori e la necessaria competitività delle Aziende.

Le Parti, con questo Contratto, ribadiscono la scelta di privilegiare la contrattazione collettiva di secondo livello prevedendo, nel caso non si realizzasse, un importo aggiuntivo ai minimi contrattuali, c.d. "Indennità sostitutiva contrattazione di secondo livello", assorbibile dalla successiva contrattazione locale.

Le Parti concordano anche che in determinate situazioni di palese crisi occupazionale del territorio e/o del settore, la contrattazione di secondo livello potrà, localmente e temporaneamente, al fine d'ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l'interesse generale dei lavoratori, derogare anche "in peius" rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali.



Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale e delle sue articolazioni territoriali, e demandano ad esso la regolamentazione degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che non possono essere esaustivamente definiti nel presente CCNL, pur facendone parte integrante.

### **Ermeneutica contrattuale**

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL "non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse" e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente "Premessa".

I casi che permangono dubbi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione Contrattuale mediante l'emissione di suo parere contrattualmente vincolante.

### **Appendice sull'Igiene e Sicurezza sul Lavoro**

Quando si parla di sicurezza sul lavoro si fa riferimento all'insieme di misure, provvedimenti, valutazioni e monitoraggi che bisogna mettere in atto all'interno dei luoghi di lavoro per tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori, proteggendoli dai rischi presenti.

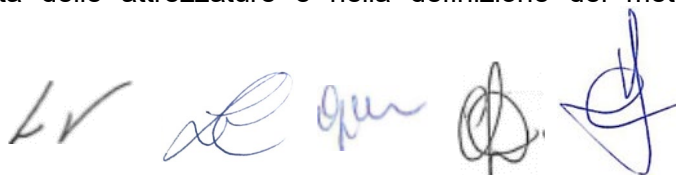
Si tratta, dunque, di un tassello fondamentale nel quadro della corretta gestione aziendale che fa leva su prevenzione e protezione.

Le Parti rilevano che la sicurezza sul lavoro è importante perché consente di eliminare, ridurre o, comunque, controllare: fattori di rischio derivanti dai processi lavorativi; incidenti e infortuni per i lavoratori; l'insorgere di malattie professionali. Si rivela utile, dunque, per garantire e tutelare il benessere psico-fisico dei lavoratori, contribuendo a creare un ambiente di lavoro tranquillo e positivo, cosa che si riflette sulla produttività e sullo sviluppo dell'azienda stessa.

Si riportano qui di seguito i principali obblighi legislativi previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che le Aziende sono obbligate ad attuare nel presente CCNL.:

#### **- Articolo 15 del D.Lgs. 81/08 – Misure generali di tutela**

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:
  - a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
  - b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
  - c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
  - d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e





produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) L'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) l'istruzione adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

#### **- Articolo 16 del D.Lgs. 81/08 - Delega di funzione**

*L'art 16 del D.Lgs. 81/08 introduce la disciplina legislativa della delega per le funzioni previste per il datore di lavoro.*

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
  - a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
  - b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
  - c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
  - e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.
2. Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.
3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo.
- 3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui sopra. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

**- Articolo 17 – Obblighi del datore di lavoro non delegabili**

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:
- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento DVR
  - b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

**- Art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
  - b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- b-bis) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
  - d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;

- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r). Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;



- r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni. L'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.
- 1-bis. L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di dodici mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4.



- 1 Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:
  - a) la natura dei rischi;
  - b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
  - c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
  - d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
  - e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.
- 2 Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.
- 3.1 I dirigenti delle istituzioni scolastiche sono esentati da qualsiasi responsabilità civile, amministrativa e penale qualora abbiano tempestivamente richiesto gli interventi strutturali e di manutenzione di cui al comma 3, necessari per assicurare la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati, adottando le misure di carattere gestionale di propria competenza nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente. In ogni caso gli interventi relativi all'installazione degli impianti e alla loro verifica periodica e gli interventi strutturali e di manutenzione riferiti ad aree e spazi degli edifici non assegnati alle istituzioni scolastiche nonché ai vani e locali tecnici e ai tetti e sottotetti delle sedi delle istituzioni scolastiche restano a carico dell'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Qualora i dirigenti, sulla base della valutazione svolta con la diligenza del buon padre di famiglia, rilevino la sussistenza di un pericolo grave e immediato, possono interdire parzialmente o totalmente l'utilizzo dei locali e degli edifici assegnati, nonché ordinarne l'evacuazione, dandone tempestiva comunicazione all'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione, nonché alla competente autorità di pubblica sicurezza. Nei casi di cui al periodo precedente non si applicano gli articoli 331, 340 e 658 del codice penale.
- 3.2 Per le sedi delle istituzioni scolastiche, la valutazione dei rischi strutturali degli edifici e l'individuazione delle misure necessarie a prevenirli sono di esclusiva competenza dell'amministrazione tenuta, ai sensi delle norme o delle convenzioni vigenti, alla loro fornitura e manutenzione. Il documento di valutazione di cui al comma 2 è redatto dal dirigente dell'istituzione scolastica congiuntamente all'amministrazione tenuta, ai sensi delle



norme o delle convenzioni vigenti, alla fornitura e manutenzione degli edifici. Il Ministro dell'istruzione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, stabilisce le modalità di valutazione congiunta dei rischi connessi agli edifici scolastici.

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

### **- Art. 19. Obblighi del preposto**

In vigore dal 21 dicembre 2021

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:
  - a) sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;
  - b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
  - c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
  - d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
  - e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
  - f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;



- f-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;
- g) frequentare appositi corsi di formazione.

**- Articolo 20 – Obblighi dei lavoratori**

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
  - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
  - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
  - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
  - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
  - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
  - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
  - h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
  - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.



**- Articolo 50 – Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:
  - a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
  - b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
  - c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
  - d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
  - e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
  - f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
  - g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
  - h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
  - i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
  - l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
  - m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
  - n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
  - o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali.
3. Le organizzazioni sindacali sottoscrittrici del presente CCNL si attiveranno per la costituzione in ogni realtà aziendale della Rappresentanza dei lavoratori mediante elezione diretta da parte dei lavoratori stessi, con diritto di voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti



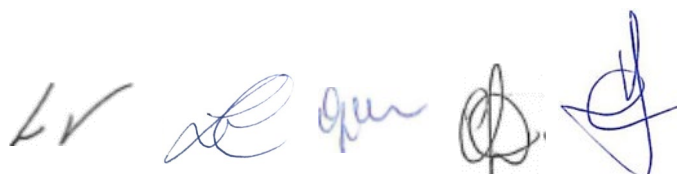


che prestino la loro attività a norma dell'art. 4 del d-lgs 81/08. Prima delle elezioni sarà nominato un segretario che provvederà a redigere il verbale delle elezioni. Copia del verbale sarà poi consegnata dal segretario al datore di lavoro. Risulterà eletto il lavoratore che ha ricevuto il maggior numero di voti purché la votazione sia stata effettuata con la partecipazione della maggioranza assoluta degli aventi diritto. La comunicazione a tutti i lavoratori del nominativo dovrà avvenire con affissione nelle bacheche o comunque in luogo accessibile.

4. Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.
5. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione
6. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.
7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 luglio 2003, n. 196 (N) e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
8. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

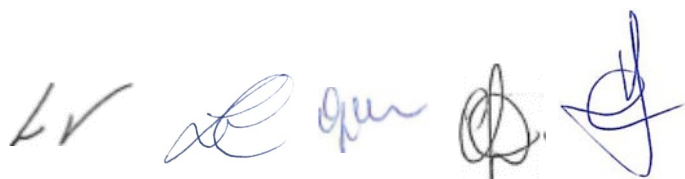
**- Articolo 37 Par. 10 Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 – Formazione rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.





## DISCIPLINA GENERALE

A series of five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is a simple 'LV'. The second is a cursive 'L' followed by 'E' and 'M'. The third is 'G. M.'. The fourth is a circular emblem with a vertical line through it. The fifth is a stylized 'G'.

## **Art. 1. Aspetti Generali**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Società ed Enti di Formazione che aderiscono ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici del presente CCNL ed il relativo personale dipendente. Esso disciplina, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali e le prestazioni effettuate nei periodi di "stage", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e attività formative, così come richiamate dal presente Contratto.

Il presente Contratto per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato complesso normativo unitario ed inscindibile e sostituisce ad ogni effetto le norme dei precedenti CCNL, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini applicate nelle Aziende. Restano salve le norme degli accordi di secondo livello sottoscritti dalle parti stipulanti il presente CCNL, purché non in contrasto con quanto in esso previsto, salvo che per le specifiche eccezioni. In caso di eventuali norme contrastanti le Parti delegano gli Organismi Bilaterali territoriali o Nazionali per ricercare la loro armonizzazione.

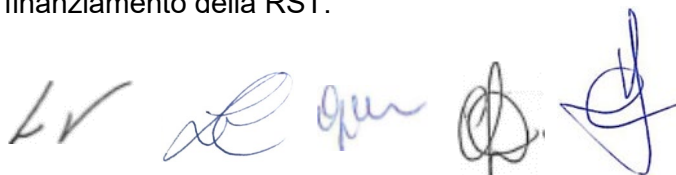
Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe esplicitamente consentite, che siano attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico del Datore (Azienda o Cooperativa) d'iscrizione all'Associazione Datoriale sottoscrittrice, con il regolare versamento delle quote da esse previste (CO.As.Co.), e di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: l'iscrizione all'Ente Bilaterale Nazionale, la Formazione Interprofessionale e quando a regime, l'Assistenza Sanitaria Integrativa (se non già prevista dall'azienda), la Solidarietà e la Previdenza Complementare, versando le relative contribuzioni. In particolare, sono parte integrante del presente Contratto le prestazioni dell'Ente Bilaterale.

Le quote ed i contributi all'Ente Bilaterale, per quanti applicano il presente CCNL, sono obbligatorie e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore in servizi, mutualità, previdenza e sostegno.

Il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente, è comunque tenuto a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste e perde il diritto alle prestazioni bilaterali (certificazione e conciliazione, deroghe, ecc.) ed ha l'obbligo di riconoscere al Lavoratore il controvalore equivalente, così come previsto dalla normativa che disciplina l'Ente Bilaterale.

Il presente CCNL può essere integralmente applicato solo dai Datori di Lavoro, ivi comprese le Cooperative di settore, iscritti ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici e che siano in regola con i versamenti dei contributi all'Ente Bilaterale per la "Gestione Ordinaria" per la "Gestione Speciale" e per il finanziamento della RST.



Quando il presente CCNL si applica per la prima volta per effetto del cambiamento dell'adesione datoriale, le Parti dichiarano che salvo diversi accordi finalizzati al mantenimento della forza lavoro, non intendono sostituire le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli già applicate al Lavoratore.

Le condizioni economiche dovranno essere salvaguardate con apposite voci individuali di compensazione, assorbibili, riconosciute "ad personam".

Le eventuali condizioni normative più favorevoli, dovranno essere mantenute fino alla scadenza del CCNL di provenienza, salvo diverso accordo sottoscritto tra Datore di Lavoro e Lavoratore con assistenza sindacale.

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, siano compresi l'impegno da parte dei Datori di applicare integralmente il presente CCNL, nonché, quando esistenti, i Contratti Integrativi di secondo livello o, in assenza, le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge vigenti in materia.

## **Art. 2. Disciplina Generale**

Il CCNL si compone di una Disciplina Generale, contenente gli Istituti comuni e di una Disciplina Speciale, contenente le disposizioni che caratterizzano il settore delle Società ed Enti di Formazione

## **Art. 3. Dichiarazione Congiunta**

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, vi siano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che alterino gli equilibri stabiliti dal presente CCNL o presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero, che rinviino alle Parti contrattuali la definizione di tempi, modi e condizioni d'applicazione delle stesse, sin da ora le Parti concordano, di incontrarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche del testo contrattuale secondo il principio d'equivalenza dei costi e dei benefici.

## **Art. 4. Partecipazione alla vita sindacale**

Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità, solo alle organizzazioni firmatarie del presente CCNL o accordi di secondo livello



**Art. 5. R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)**

Può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

In deroga alle previsioni legali ed al fine di favorire la partecipazione dei Lavoratori, le Parti concordano che il requisito dimensionale minimo per la costituzione della RSA, negli ambiti di applicazione del presente CCNL, sia di 15 dipendenti, solo alle organizzazioni firmatarie del presente CCNL o accordi di secondo livello.

**Art. 6. R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)**

La tutela dei Lavoratori dipendenti da Società non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 L. n. 300/1970, cioè nelle piccole Aziende che applicano il presente CCNL prive di iscritti al Sindacato, RSA, affidata alla Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST). Potrà essere nominata dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL in proporzione ai propri iscritti nel settore e nel Territorio.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello potranno essere sottoscritti dalla RST solo in ambito aziendale e, per la loro validità, dovranno essere inviati alla competente Commissione Bilaterale costituita presso l'Ente Bilaterale, che ne accuserà ricevuta restituendo copia dell'accordo con il relativo protocollo nazionale.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo misto compreso negli importi previsti.

**Art. 7. Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)**

Alla RST, nei confronti dell'Azienda ricompresi nel suo mandato, privi di RSA/RST competono le seguenti prerogative:

- diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- diritto di affissione;
- diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali Aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 3 Dipendenti i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi Aziendale, su convocazione delle RST hanno il diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 4 ore annue ordinarie retribuite.



**Art. 8. Diritto d'affissione**

La RSA o RST ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'azienda, comunicazioni, pubblicazioni e testi.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali o dai Patronati di assistenza collegati alle Parti sottoscrittrici.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione dell'azienda.

**Art. 9. Assemblea**

I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità in cui prestano la loro opera, durante o fuori l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite.

Nelle Società non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 della L. n. 300/1970, ma con oltre 5 (cinque) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o grave crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la RST, nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze dell'Azienda.

**Art. 10. Referendum**

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA, o RST, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori interessati.

**Art. 11. Rappresentanza dei Lavoratori**

I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA e la RST svolgono le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

**Art. 12. Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co)**

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria di € 20,00 per dipendente per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale. Le parti concordano la derogabilità dell'ammontare di tale contributo in accordi di secondo livello. Il contributo derogato non potrà essere inferiore ad € 10,00 per dipendente per 13 mensilità. Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dalle Associazioni firmatarie.

**Art. 13. Trattenuta sindacale**

L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta, con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata trasmessa all'Azienda od al Sindacato, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, l'Azienda fornirà trimestralmente a ciascuna Organizzazione Sindacale l'elenco dei Lavoratori iscritti.

Le quote sindacali sono pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile in vigore alle singole scadenze, per 13 mensilità all'anno solare.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL cui il Lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi, oppure versato mediante codice attribuito con convenzione da INPS.

Le Parti ricordano che l'ingiustificato mancato versamento delle quote trattenute al Lavoratore configura il reato d'appropriazione indebita (art. 646 c.p.).

**Art. 14. Finalità della Contrattazione**

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Pertanto, in coerenza con lo spirito della Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivo l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti o editata nel sito dell'Ente Bilaterale.





**Art. 15. Livelli di Contrattazione**

Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione, della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza, in modo da rendere compatibile l'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione collettiva si svolgerà su due livelli:

- a. primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
- b. secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale, contratti di prossimità per le Società e gli Enti di settore.

**Art. 16. Contrattazione Collettiva Nazionale**

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o di Azienda.

**Art. 17. Contrattazione aziendale**

Nella fluidità e nella volatilità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva sostitutiva a quella di secondo livello ha, comunque, carattere sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione Aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione di Azienda, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, per la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà (vedi la ripartenza post COVID-19, o la difficoltà a reperire materie prime e sussidiarie), o settori nei quali è presente una forte "concorrenza" di lavoro irregolare e per l'emersione dello stesso, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

**Art. 18. Contrattazione di secondo livello**

La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale ed ha una durata massima di 3 (tre) anni, tacitamente rinnovabile di anno in anno in caso di mancata disdetta di una delle Parti firmatarie.

Essa riguarda normalmente materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente CCNL e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato, integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in

concorso tra loro, o indennità a fronte delle deroghe contrattuali/legali eventualmente concordate.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale (EPMR).

Si considera che gli eventuali premi tutti possono essere trasformati in welfare al fine di favorire una defiscalizzazione, quindi con pieno potere d'acquisto per il personale in forza da spendere in servizi. Il limite massimo previsto con accordo sindacale può essere al raggiungimento dell'obiettivo di € 4000,00 pro capite.

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità dell'Azienda in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello;
3. dei significativi miglioramenti dei conti dell'Azienda.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente Contratto o dalla Legge, la contrattazione di secondo livello Territoriale e/o di Azienda è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

- qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente Contratto;
- costituzione e funzionamento dell'Organismo Regionale o Provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
- premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- casi d'ammissibilità e casi di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili o di frazionamento dell'indennità annuale di mancata contrattazione;
- adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente Contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze delle Aziende;
- ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- determinazione dei turni feriali;
- modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato ed eventuali deroghe previste dalla Legge;



- regolamentazione all'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
- attuazione della disciplina di Azienda della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli Organismi Convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli Organismi Bilaterali territoriali;
- durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- organizzazione di incontri, a livello Territoriale e/o Aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi Aziendale, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell'occupazione;
- eventuali ulteriori materie demandate alla Contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

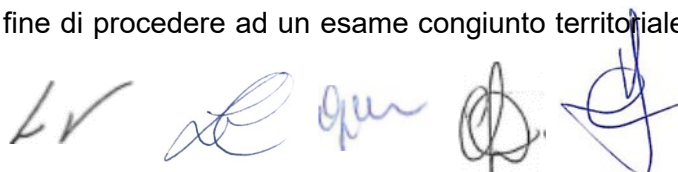
A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti, al fine di individuare una soluzione contrattualmente compatibile, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

#### **Art. 19. Esame congiunto territoriale**

A livello regionale/provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale, articolato per comparto



merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

**Art. 20. Informazioni a livello Aziendale**

Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano complessivamente più di:

- a) 10 (dieci) Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 20 (venti) Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 40 (quaranta) Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, a richiesta ed ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione Sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, le Aziende forniranno nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, anche al di fuori delle scadenze previste, informazioni orientate al raggiungimento d'intese preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto dell'Azienda, l'occupazione e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale dell'Azienda, sul codice disciplinare interno e sulle certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esaminerà con l'Organizzazione Sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, sull'occupazione, i criteri della loro localizzazione e gli eventuali problemi di riqualificazione e formazione dei Lavoratori.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 5 dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla

RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. 25/2007, riguardanti:

- a. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;
- b. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'Azienda, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di prevenzione e di contrasto;
- c. le decisioni dell'Azienda che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione Nazionale di ciascuna parte interessata al fine di comporre un quadro generale ed anonimo della situazione nazionale del lavoro.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

#### **Art. 21. Commissioni Paritetiche Nazionali di categoria**

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, per il tramite delle Commissioni Paritetiche Nazionali di categoria, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

1. i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore, e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;
2. le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
3. lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del telelavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, inoltre, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a. gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;



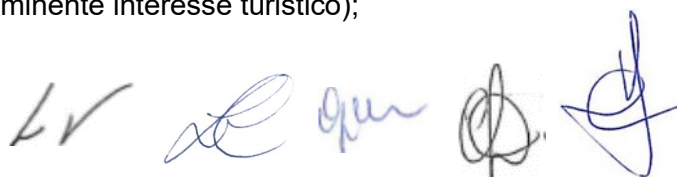
- d. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);
- e. la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

**Art. 22. Commissioni Paritetiche Territoriali di categoria.**

Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le Parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali, su richiesta di una di esse, si incontreranno per avviare specifici confronti d'approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo delle Aziende e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore.

Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego, così come previste al titolo "Mobilità e Mercato del lavoro" del presente Contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL;
2. esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti territoriali", per la definizione di proposte di piani formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale di Formazione;
3. esame e definizione d'accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stage, tesi ad accrescere il valore del lavoro, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;
4. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni d'aggiornamento locale dei profili ed esemplificazioni professionali;
5. esame e definizione di quanto, in materia di congedi per la formazione, è delegato alle Parti Sociali dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53;
6. definizione di eventuali accordi locali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
7. definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali";
8. definizione di accordi locali in materia di flessibilità dei regimi d'orario di cui al titolo "Orario di lavoro" del presente CCNL o relativi alla regolamentazione degli obblighi dei Lavoratori e dei Datori di lavoro (specialmente per le attività stagionali e per le aree di vacanza estiva/invernale o di preminente interesse turistico);



9. esame dell'occupazione generale, in particolare femminile, e degli eventuali accordi conseguiti.

### **Art. 23. Certificazioni**

L'Ente Bilaterale Nazionale o gli Enti Bilaterali Territoriali, a richiesta della/e Parte/i e dopo la necessaria istruttoria, effettuano la certificazione dei seguenti contratti:

- di appalto/subappalto;
- di apprendistato;
- a tempo determinato e di retribuzione dei contratti a tempo determinato;
- di telelavoro;
- di somministrazione;
- di modifica dell'orario settimanale di lavoro (da 5 a 6 giorni lavorativi alla settimana, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ecc.);
- di conformità del Piano Formativo Individuale nell'apprendistato;
- di conformità dell'allineamento contrattuale in caso di passaggio o rinnovo di CCNL o di rimodulazione dell'inquadramento contrattuale.

### **Art. 24. CCNL: Decorrenza, Durata, "Raffreddamento" e Rinnovo**

Il presente CCNL decorre dal 1 settembre 2022 e scadrà il al 1 settembre 2025, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata a.r. alla controparte almeno 6 mesi prima della scadenza, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno.

In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Raffreddamento: durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

### **Art. 25. Edizione**

Il presente CCNL, nella sua forma di Testo Ufficiale, nel testo conforme all'originale, depurato da eventuali errori emersi, sarà editato dalle Parti stipulanti che, insieme, ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano, in caso contrario, ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ITL, ecc.), le Banche Dati ed i Lavoratori delle

Aziende ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie, con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale, che siano state pubblicate anche nel sito dell'Ente Bilaterale.

#### **Art. 26. Copie e deposito**

Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, come previsto dalla prassi della Contrattazione Collettiva e nel rispetto delle vigenti norme di legge, agli Enti Assicurativi, Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Contratto.

#### **Art. 27. Distribuzione**

Il Datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il Datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL.

#### **Art. 28. Efficacia del C.C.N.L.**

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti da Datori di lavoro, ivi comprese le Cooperative, che operano nel settore di Società ed Enti di Formazione che siano iscritti ad una delle parti datoriali stipulanti il CCNL.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione con altre Parti potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso, di tutte le Parti stipulanti.

#### **Art. 29. Definizioni**

I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

- a. **“Paga Base Nazionale Conglobata Mensile”** o **“PBNCM”**: comprende gli importi della retribuzione contrattualmente definita nella apposita Parte Speciale nei vari livelli per la generalità dei Lavoratori ed è comprensiva dell'indennità di contingenza di cui all'Allegato 3 del presente CCNL;
- b. **“Paga Base Conglobata Oraria”** o **“PBCO”**: la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il divisore convenzionale 173 per i lavoratori che svolgono l'orario settimanale di 40 ore. Per i lavoratori con orario ordinario settimanale superiore alle 40 ore, il divisore si ottiene mediante la seguente formula =  $173:40 \times \text{Orario settimanale}$ , arrotondata alle cifre intere.





*Per esempio, per un lavoratore con orario settimanale di 48 ore, si calcolerà:  $173:40 \times 48 = 207$ .*

*Pertanto, per un lavoratore con orario ordinario settimanale di 48 ore, la Paga Base Conglobata Oraria si otterrà dividendo la "Paga Base Nazionale Conglobata Mensile" per 207;*

- c. **"Paga Base Conglobata Giornaliera" o "PBCG"**: si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il divisore convenzionale 26;
- d. **"Retribuzione Lorda Mensile Normale" o "RLMN"**: s'intende quella costituita dai seguenti elementi:
- paga base nazionale conglobata mensile;
  - eventuali scatti d'anzianità;
  - eventuali superminimi ed assegni "ad personam" continuativi;
  - elemento perequativo regionale (EPR);
  - tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione individuale o collettiva che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

Le retribuzioni condizionate quali premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (quali indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.) non rientrano nella RLMN e, quindi, non sono utili ai fini della determinazione delle aliquote orarie/giornaliere per le integrazioni d'infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive dei ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e TFR e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.

- e. **"Retribuzione Oraria Normale" o "RON"**: si ottiene dividendo convenzionalmente la "Retribuzione Lorda Mensile Normale" per 173 per i Dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore. Per i Lavoratori con orario ordinario settimanale superiore alle 40 ore, il divisore si ottiene mediante la seguente formula =  $173:40 \times$  Orario settimanale, arrotondata alle cifre intere.

*Per esempio, per un lavoratore con orario settimanale di 48 ore, si calcolerà:  $173:40 \times 48 = 207$ .*

*Pertanto, per un lavoratore con orario ordinario settimanale di 48 ore, la Retribuzione Oraria Normale si otterrà dividendo la "Retribuzione mensile lorda normale" per 207.*

- f. **"Retribuzione Giornaliera Normale" o "RGN"**: si ottiene dividendo la Retribuzione Mensile Lorda Normale per il divisore convenzionale 26.
- g. **"Retribuzione Media Globale Giornaliera" o "RMGG"**: è la retribuzione che si calcola con i criteri indicati dall'INPS, normalmente pari a  $1/26^\circ$  (per gli Impiegati) o  $1/30^\circ$  (per gli Operai) dell'imponibile previdenziale del mese precedente, incrementato dei ratei di

tredicesima mensilità, salvo che la stessa non sia stata frazionata o già contabilizzata in ratei mensili.

h. **“Retribuzione Lorda Mensile di Fatto”** o **“RLMDF”**: s’intende la somma mensile dovuta al Lavoratore quale retribuzione, comprensiva di tutte le voci stabili dovute nel periodo considerato. Essa non comprende gli importi dovuti per lavoro straordinario contrattuale (supplementare e/o straordinario), gli importi dovuti per i particolari modi della prestazione quando possono essere reversibili, quali indennità di trasferta, di turno di maneggio denaro e simili, gli importi condizionati e variabili, conseguenti ai “Premi di risultato” e simili, le indennità sostitutive (di permessi, di ferie, di preavviso, ecc.). Sono altresì esclusi gli importi dovuti al Lavoratore a ristoro di spese da egli sostenute in nome e per conto del Datore di Lavoro, quali rimborsi spese, rimborsi chilometrici e simili. Nel caso in cui la retribuzione del Lavoratore preveda un’integrazione mensile variabile, al fine di garantire un certo importo lordo mensile fisso, l’importo mensile garantito coincide con la “Retribuzione Lorda Mensile di Fatto”.

i. **“Divisori Convenzionali”**:

Orario: 173, ad esclusione dei lavoratori discontinui, per i quali il divisore sarà dato dall’orario

settimanale concordato (massimo 45 ore), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all’unità (con 45 ore settimanali:  $45 \times 4,33 = 194,85$ , arrotondato a 195). Nel caso di decimale pari a 0,5 l’arrotondamento sarà all’unità inferiore.

Giornaliero: 26.

j. **“Rimborso spese”**: s’intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro.

k. **“Giorni”**: salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell’art. 2963 c.c.

l. **“Giorni lavorabili”**: il computo si effettua deducendo dai giorni dell’anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell’anno;

m. **“Giorni lavorati”**: coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia effettivamente stata prestazione lavorativa. Al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliere, i “giorni lavorati” sono pari ai gruppi di 8 ore ordinarie lavorate nel mese, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o superiore alla metà dell’orario ordinario giornaliero.

n. **“Azienda”, “Società”, “Datore di lavoro”** e **“Datore”**: sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.

- o. **“Lavoratore”, “Dipendente”**: sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell’interpretazione e dell’applicazione del presente CCNL con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s’intendono sia gli impiegati sia gli operai. In caso di clausole che interessino una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di Impiegato e di Operaio.
- p. **“Orario di Lavoro Normale”**: è la preventiva definizione dei termini iniziale e finale dell’orario di lavoro che, nel periodo considerato, compone il tempo di Lavoro Ordinario contrattualmente previsto (esempio 8:00 – 12:00 e 13:00 – 17:00 nel caso di 8 ore giornaliere distribuite su 5 giorni lavorativi per settimana).
- q. **“Lavoro supplementare”**: nel contratto a tempo parziale è così definito il lavoro prestato oltre l’orario contrattuale pattuito (orizzontale, verticale o misto) e l’orario contrattuale previsto a tempo pieno, entro il limite previsto dalla normativa vigente salvo accordi di secondo livello.
- r. **“Lavoro Straordinario”**: è il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziale e finale dell’Orario di Lavoro Normale.
- s. **“Linee a Catena”**: quando i lavoratori sono impegnati all’interno di un processo produttivo in serie, con ritmo determinato dal flusso dei pezzi da lavorare presentati autonomamente ai lavoratori (nastri, catene, robot o simili) che non possono determinare il tempo di sequenza lavorativa. Normalmente vi sono più postazioni in serie che concorrono all’insieme delle operazioni con ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale.
- t. **“Anno Solare”**: spazio temporale di 365/366 giorni.
- u. **“Anno di Calendario”**: spazio temporale dal 1 gennaio al 31 dicembre.
- v. **“Turni Avvicendati”**: sistema di distribuzione dell’orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. I turni avvicendati possono essere distribuiti sui c.d. “semi turni”, nel qual caso si svolgerà, alternativamente, dalle 6,00 alle 14,00 o dalle 14,00 alle 22,00 o con altro simile profilo aziendale concordato; altra soluzione prevede il “turno continuo giornaliero”, che prevede la distribuzione su tre turni nelle 24 ore, normalmente dalle 6,00 alle 14,00 o dalle 14,00 alle 22,00 o dalle 22,00 alle 6,00. Quest’ultimo turno, nella settimana si svolgerà all’interno degli estremi 6,00 del lunedì e 6,00 del sabato. Vi è poi la possibilità del lavoro a turni a “ciclo continuo”. In tal caso, i nastri orari prevedono la continuazione dei turni senza soluzione di continuità e i riposi settimanali saranno calendarizzati con distribuzione all’intero dell’intera settimana.
- w. **“Professionalità Omogenea”**: s’intendono mansioni lavorative rientranti nei contenuti professionali classificate nella medesima declaratoria, anche se appartenenti a profili diversi. Esse saranno nello stesso livello di inquadramento contrattuale, per cui

determineranno lo stesso trattamento economico e normativo. Sono, quindi, mansioni con tra loro integrabili e/o intercambiabili.

- x. **“Lavoratore Assistito”**: così si qualifica il Lavoratore che, normalmente in un contenzioso con l’Azienda, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato, per quanto previsto dalla Legge, per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell’art. 7 della L. 300/1970; o in caso di richiesta di Convocazione Facoltativa presso la DTL ai sensi dell’art. 410 del c.p.c.; o in caso di Conciliazione Obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 7 della L. 604/1966, o, in particolare quando acconsente ad un accordo transattivo (ex art. 411 c.p.c.) ecc.
- y. **“Fine Settimana”**: il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì.
- z. **“Ferie Estive”**: il periodo che va dal primo luglio al 30 settembre.
- aa. **“Vacanze Natalizie”**: il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio.
- bb. **“Vacanze Pasquali”**: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.
- cc. **“Periodo di Comporto”**: è il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia od infortunio. Il periodo di comporto può essere secco, quando considera solo un evento morboso o frazionato quando considera più eventi morbosi in un arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, è frazionato. Entro tale periodo, il Datore di lavoro, salvo i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo o soggettivo, non potrà licenziare il Lavoratore.
- dd. **“Generalità dei lavoratori”**: s’intende che il fatto in questione riguarda tutti i lavoratori di una determinata categoria (operai od impiegati) o di un reparto (servizio, settore aziendale ecc.) o dell’intera Azienda.
- ee. Nel presente CCNL si definiscono:
  - “Piccola Impresa” o “Piccola Azienda”, quando essa ha fino a 5 dipendenti.
  - “Media Impresa” o “Media Azienda”, quando essa ha da 6 a 15 dipendenti.
  - “Grande Impresa” superiore ai 16 dipendenti.

### **Art. 30. Mobilità e mercato del lavoro**

Per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge ed i contratti di solidarietà (Legge 23/07/1991, n. 223 e Legge 19/07/1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Le Parti convengono che, a fronte di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle Aziende, che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro.

Le Parti s'impegnano, altresì, a ricercare congiuntamente e con specifici accordi negoziali, soluzioni atte a:

1. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
2. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
3. realizzare incontri con le Istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore metalmeccanico.

### **Art. 31. Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato**

In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno ed a tempo indeterminato.

Si evidenziano le seguenti tipologie:

#### **A. Nuovo mercato del lavoro**

##### *- Tempo parziale*

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (tempo parziale orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (tempo parziale verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (tempo parziale ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (tempo parziale misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

##### *- Tempo determinato*

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo nel rispetto delle disposizioni previste dagli artt. 19 e ss del dl.gs 81/2015. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento dei termini inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. È vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

##### *Lavoro a tempo ripartito*

Due Lavoratori (coobbligati) garantiscono in solido al Datore di lavoro la prestazione individuale ed escludono in ogni caso la contemporanea presenza di entrambi gli obbligati. Deve esistere una suddivisione di massima dell'impegno lavorativo dei coobbligati. Il Contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

*- Telelavoro*

Si differenzia dal lavoro normale presso una sede Aziendale essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dall'Azienda che però deve essere preventivamente verificato ed autorizzato dall'Azienda che può coincidere con la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto, comunque il Datore di Lavoro è tenuto a formare il lavoratore con quanto previsto dalla L. 81/2008 e s.s. sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e sui rischi evidenziati dal DVR.

*- Lavoro intermittente*

Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione di un Datore di lavoro in periodi predeterminati che ne può utilizzare le prestazioni a carattere discontinuo o intermittente, a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente è disciplinato dal CCNL ma, in ogni caso, si può stipulare per certe classi di età. Deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

*- Somministrazione di lavoro*

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme sull'argomento. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

**B. Lavori atipici**

*- Lavoro parasubordinato (co.co.co non eterorganizzato)*

Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "gestione separata" dell'INPS e la contribuzione è per due terzi a carico del Committente e per un terzo a carico del Collaboratore. L'assicurazione INAIL è quella prevista per l'attività svolta e la classificazione del Datore di lavoro (pari a quella che sarebbe dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali il lavoro parasubordinato è "assimilato" al lavoro subordinato. Il contratto di lavoro parasubordinato deve risultare da atto scritto, a pena di nullità e non deve essere eterorganizzato od essere eterodiretto, a mente del disposto di cui all'art 2 D.Lgs. 81 del 2015. Si precisa che la collaborazione che si intrattiene con il lavoratore, deve essere comunicata all'Ispettorato del Lavoro nei modi e nei tempi previsti dall'attuale normativa.

*- Tirocini*

Costituiscono una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'azienda, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la



conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.). Non costituiscono rapporti di lavoro subordinato.

I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'Azienda, svolte dal tirocinante.

I tirocini si possono svolgere, anche su proposta degli Enti Bilaterali, con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.

La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 149/1998.

Al tirocinante, il Datore di lavoro - Azienda Ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese di almeno € 400,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Azienda Ospitante e Tirocinante.

Si fa rinvio alle disposizioni di legge in materia (art 1 commi da 720 a 726 L. 234/21)

### **Art. 32. Lavoro a tempo parziale: Definizione**

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento d'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze dell'Azienda e dei Lavoratori, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

1. orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta avviene per tutti i giorni lavorativi;
2. verticale, quando la prestazione ridotta si effettua solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
3. misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

### **Art. 33. Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.**

- a. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontarietà di entrambe le Parti (Azienda e Lavoratore). Tale volontà deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno.
- b. Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del Lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della

prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare anche in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di tempo parziale verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al Lavoratore con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del Lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) della collocazione temporale della prestazione lavorativa, richieste dal Datore di lavoro, comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse sono effettuate, una maggiorazione retributiva, a titolo risarcitorio, del 5% della Retribuzione Oraria Normale.


- c. In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di Lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, entro il limite di 8 settimane per anno di calendario è dovuta anche senza il consenso del Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare richiesta entro il limite del 25% del normale orario ridotto di lavoro mensile pattuito. Tale lavoro supplementare così come quello effettuato con accordo tra le Parti, sarà compensato con la maggiorazione del 10% della Retribuzione Oraria Normale. Nel caso di tempo parziale verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni pattuiti; tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 10% della Retribuzione Oraria Normale.
- d. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa su richiesta del Lavoratore va temperata alle esigenze organizzative dell'Azienda. Le richieste di trasformazione fondate su gravi motivi (familiari, personali e/o produttivi) hanno diritto di precedenza.

Il Datore o il Lavoratore, di fronte alla prestazione sistematica di lavoro supplementare, hanno diritto di consolidare nell'Orario Normale il lavoro supplementare effettivamente prestato con sistematicità.

Il Lavoro supplementare s'intende prestato con sistematicità ogniqualvolta sia richiesto ed effettuato oltre il 50% dei giorni/periodi lavorabili per almeno sei mesi solari.

Il consolidamento determina la comprensione della parte sistematica del lavoro supplementare nell'Orario Ordinario, con i conseguenti riflessi sulla determinazione delle retribuzioni differite, TFR, indennità, ecc. Dalla decorrenza del consolidamento e per la parte di lavoro consolidato, non sarà più dovuta la maggiorazione per lavoro supplementare.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali territoriali o nazionale, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.





**Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale**

<i>Descrizione lavoro parziale</i>	<i>Maggiorazione R.O.N*</i>
a. Variazione prestazione a tempo parziale;	5%
b. Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (entro i limiti del 25% del Normale Orario di lavoro mensile);	10%
c. Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti.	10%

*\*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

**Art. 34. Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto, nel quale sono indicati i seguenti elementi:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà normalmente fissata tra Datore di lavoro e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:
  - 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Solo con il preventivo consenso scritto del Lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione.

1. il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
2. l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
3. l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;
4. l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso altro Datore di lavoro. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diverse modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo Aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale, od in mancanza, Nazionale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali e Aziendali ed alle particolari condizioni dei Lavoratori, al secondo livello di Contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

**Art. 35. Lavoro a tempo parziale post Partum**

Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nei Reparti/Uffici a professionalità omogenea, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario per post Partum un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata, a raggiungimento dell'unità.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

La durata complessiva non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali solo l'accettazione (nei termini e con le precedenze contrattuali) di una nuova domanda permetterà l'eventuale prosieguo dell'orario a tempo parziale.

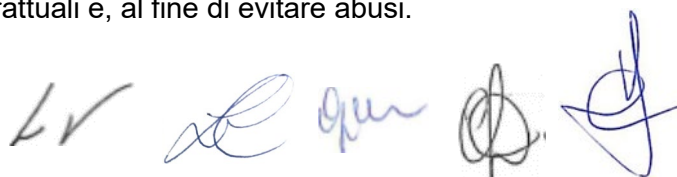
**Art. 36. Lavoro a tempo parziale temporaneo per esigenze di assistenza o cura**

I genitori di figli disabili gravi e di tossicodipendenti, riconosciuti tali dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, motivato dalle documentate esigenze di cura od assistenza, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni dell'articolo precedente. Essi concorrono a comporre le unità massime di concessione.

**Art. 37. Lavoro a tempo determinato**

Avendo le Società ed Enti di Formazione una forte variabilità periodica degli adempimenti derivanti dagli obblighi di rendicontazione periodica, presentazione di bandi, attivazione dei corsi e finanziamenti è necessario prevedere strumenti di flessibilità così come prevede anche la Legge (Banca delle ore, lavoro straordinario e lavoro straordinario con permesso compensativo, contratti a tempo determinato e lavoro somministrato).

Le Parti, pertanto, prevedono tutte le deroghe ammesse dalla Legge e raccomandano un uso corretto delle deroghe contrattuali e, al fine di evitare abusi.



Inoltre, è diritto del Lavoratore o del Datore richiedere alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione il parere di conformità sul Contratto a Tempo Determinato, previo inoltre dell'analitica documentazione sulla gestione del rapporto di lavoro e versamento del relativo contributo fisso.

Le parti stipulanti il presente CCNL, vista la nuova L. 96/2018 che regolamenta i contratti a tempo determinate ed evidenziando difficoltà di natura organizzativa per eventi non preventivabili derivanti da: incrementi di commesse esistenti, in maniera temporale, acquisizioni di nuove commesse, start-up per nuove produzioni e comunque per eventi di qualsiasi natura che non possono essere preventivati anche afferenti l'ordinaria produzione aziendale, stabiliscono che il numero massimo di proroghe per ogni contratto a tempo determinato è pari a n. 6 e che la durata massima complessiva del rapporto a tempo determinato verso lo stesso lavoratore, anche interrotto, a parità di categoria legale, livello e mansioni è pari a 36 mesi. Si fa rinvio, per il resto al D.Lgs. 81/2015 e s.s.

#### **Art. 38. Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto**

Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al Lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato, tranne nei casi in cui il lavoratore faccia esplicita richiesta tramite QUIR di inserimento di ratei mensili. Tanto come previsto dal D.Lgs. 81/2015.

#### **Art. 39. Contratti di lavoro difensivi: definizione**

Tramite accordo sindacale, nell'Azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione dell'orario concordato potrà essere tra il 15 e il 30% della retribuzione, previo coinvolgimento dei lavoratori.

#### **Art. 40. Contratti di lavoro difensivi: Solidarietà Difensiva**

Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello, il Datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, può accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate.

#### **Art. 41. Lavoro Ripartito: definizione**

La contrattazione Aziendale, in caso d'utilità, può disciplinare il c.d. Contratto di Lavoro Ripartito, mediante il quale due Lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia d'esecuzione, assumendo essi in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.



Ogni Lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

1. i Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;
2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso d'impossibilità di uno o di entrambi i Lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del Datore di lavoro;
3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;
4. il Lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.
5. In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei Lavoratori coobbligati, il Lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del Lavoratore licenziato.

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo d'ogni anno, l'Ente Bilaterale territoriale o, in mancanza, Nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

#### **Art. 42. Contrattazione di secondo livello e prossimità**

Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

- l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni Aziendali;
- il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
- l'eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;

- le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

#### **Art. 43. Telelavoro**

Il Contratto di Telelavoro, che permette lo svolgimento totale o parziale dell'opera dall'abitazione del lavoratore o da sede esterna a quella ordinaria aziendale di lavoro, si presta particolarmente a conciliare i tempi di vita e lavoro delle lavoratrici dipendenti o dei genitori di minori di anni 12 (dodici) o di disabili o che siano impegnati nell'assistenza di familiari ammalati o anziani. In tale caso, le leggi prevedono la possibilità di utilizzare apposite agevolazioni, alle quali si rinvia. Per le sue caratteristiche, il Telelavoro si presta particolarmente ad essere applicato in ambito impiegatizio. Il Telelavoro è una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore Dipendente) e lo Studio.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa ed è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore. Il Telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti e doveri dei Lavoratori Dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. Pertanto, in tutto quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

#### **Art. 44. Telelavoro: tipologie**

Il Telelavoro può essere di quattro tipi:

- 1) domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- 2) mobile: svolto attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- 3) remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- 4) misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno della Società.

#### **Art. 45. Telelavoro: ambito**

Il Telelavoro che si applica ai Dipendenti subordinati, può svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità autonoma aziendale.

#### **Art. 46. Telelavoro: condizioni**

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per il Datore che per il Lavoratore. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del normale rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Il compito d'individuare i modi per esercitare il diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di

secondo livello o, nei casi singoli, agli accordi individuali assistiti. La Società dovrà fornire al Telelavoratore le relative informazioni, in particolare sul Responsabile di riferimento o ogni altra figura cui potrà rivolgersi per questioni di lavoro e le modalità di comunicazione.

La Società renderà note, per scritto, le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

**Art. 47. Telelavoro: formazione**

I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà fornita dalla Società o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

**Art. 48. Telelavoro: postazione di lavoro**

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda.


Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute e comunicate al telelavoratore all'atto della sottoscrizione del contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale a carico del telelavoratore.

La Società è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici e, in ogni caso, si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

**Art. 49. Telelavoro: protezione dei dati**

Sono previste dall'Azienda tutte le misure utili a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; il telelavoratore verrà informato su tutte le norme di Legge e le regole applicabili relative alla protezione dei dati. La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

È demandata alla Contrattazione di secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, il Datore informerà il Telelavoratore sulla disciplina del lavoro e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.



**Art. 50. Telelavoro: tempo di lavoro**

Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003, in riferimento all'orario di lavoro.

**Art. 51. Telelavoro: diritti del Telelavoratore**

Il Telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica. Il Lavoratore ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni economiche precedentemente acquisite.

**Art. 52. Telelavoro: telecontrollo**

L'Azienda, previo Accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy che delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

**Art. 53. Telelavoro: competenza normativa della Commissione Bilaterale e contrattazione di secondo livello**

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione Bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Alla Contrattazione Aziendale di secondo livello è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. il diritto alla reversibilità.

**Art. 54. Lavoro Agile o Smart Working**

Ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente CCNL regola il Lavoro Agile subordinato, la prestazione lavorativa svolta dal lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

**Art. 55. Lavoro agile e lavoro a distanza.**

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt. 18 e ss L. 81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.

**Art. 56. Definizione di Lavoro Agile**

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;



- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

- 10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.
- 11) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.
- 12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

#### **Art. 57. Diritti collettivi**

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

**Art. 58. Retribuzione Lavoro Agile**

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente C.C.N.L. lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

**Art. 59. Particolari indennità**

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa – disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

**Art. 60. Sistema di comunicazione**

È fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.


Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

**Art. 61. Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa**

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

**Art. 62. Controlli a distanza**

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.



Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

**Art. 63. Diritti sindacali**

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

**Art. 64. Organizzazione della struttura lavorativa**

Le parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

**Art. 65. Diligenza e riservatezza**

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.


**Art. 66. Formazione**

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

**Art. 67. Diritti di informazione**

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per



gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

#### **Art. 68. Postazioni di lavoro**

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

#### *Strumenti di lavoro*

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.



5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

**Art. 69. Verifica dell'attività lavorativa**

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento simile comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono ricorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta – tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

**Art. 70. Interruzioni tecniche**

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia

riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

#### **Art. 71. Misure di protezione e prevenzione**

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di lavoro agile con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente C.C.N.L.

#### **Art. 72. Comunicazione dell'Accordo**

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione ad E.B.T.I. per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato ad E.B.T.I. che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

#### **Art. 73. Infortunio**

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.



**Art. 74. Lavoro intermittente: forma e comunicazioni**

Lavoro Intermittente: definizione.

È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda che può utilizzarne la prestazione "a chiamata", nelle seguenti ipotesi:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario.
- per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di Legge

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. Si fa rinvio, per il resto, alle disposizioni di legge vigenti.

**Art. 75. Lavoro Intermittente: trattamento economico**

Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette, differite e in natura equivalenti a quelle spettanti, per lo stesso tempo lavorato e a parità di condizioni e mansioni, a un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello.

Si riportano i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:



**1) Retribuzione Diretta:**

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere 1/173° della Retribuzione Individuale Mensile.

**2) Retribuzione Differita:**

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione differita per Tredicesima Mensilità, 1:1904 della Retribuzione Individuale Mensile.

Le ferie saranno riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 (quattordici) giorni, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie così maturate saranno godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

**3) Trattamento di Fine Rapporto:**

Il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate (indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno, indennità di cassa o di maneggio denaro, indennità mensa o controvalore del servizio o del buono pasto).

**4) Enti Bilaterali:**

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa erogate per il tramite degli Enti Bilaterali, al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito. Nel Lavoro Intermittente, manca la garanzia di “soglia minima” della prestazione lavorativa e, quindi, del corrispondente contributo minimo e della possibilità delle prestazioni integrative sanitarie.

Per quanto precede, le Parti concordano quanto segue:

- 1) per i Lavoratori Intermittenti, i Datori di lavoro non dovranno versare la contribuzione afferente la “Gestione Speciale”, né dovranno riconoscere l'Elemento Perequativo Sostitutivo, contrattualmente previsto per i tempi determinati fino a 12 (dodici) mesi;
- 2) I contributi per le prestazioni dell'Ente Bilaterale (Certificazioni, Interpretazioni contrattuali, ecc.) dovuti alla “Gestione Ordinaria”, in tutti i casi di ricorso al lavoro intermittente, saranno stabiliti dall'E.B.T.I.
- 3) Ai Lavoratori Intermittenti dovrà essere riconosciuta per ciascuna ora lavorata un'Indennità Sostitutiva di Prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative degli Enti Bilaterali, pari ad € 0,24. Tale indennità, non sarà utile alla determinazione della retribuzione oraria spettante e, quindi, anche al calcolo della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

**Art. 76. Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità**

Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore



stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'indennità di disponibilità" pari al 20% della PBCO per il tempo non lavorato nel mese.

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente il Datore di lavoro secondo l'art. 16 punto 4 D.Lgs 81/2015, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Qualora il lavoratore dovesse **non rispondere alla chiamata senza giustificazione**, può incorrere nel licenziamento o può perdere o dover restituire la quota di indennità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

#### **Art. 77. Lavoro Intermittente: divieti e condizioni**

L'Azienda non può ricorrere al lavoro "a chiamata" nei seguenti casi:

1. per sostituire Lavoratori in sciopero;
2. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

#### **Art. 78. Lavoro a chiamata: definizione**

È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:
  - guardiani e personale di sorveglianza;
  - addetti a centralini telefonici privati;
  - fattorini ed altre tipologie;

- b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo luglio al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.
- per commessa momentanea.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

#### **Art. 79. Lavoro a chiamata: forma e comunicazioni**

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativa spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità.

Il Datore di lavoro deve comunicare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, competente per territorio, l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. La comunicazione deve essere inviata preventivamente a mezzo sms, se la prestazione deve essere espletata entro le successive 12 ore dalla chiamata oppure via mail entro i successivi 30 giorni ad un apposito indirizzo PEC. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica



Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

**Art. 80. Lavoro a chiamata: condizioni**

Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello.

I trattamenti saranno proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. il T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

**Art. 81. Lavoro a chiamata: indennità di disponibilità**

Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente una "indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale (RMN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex Art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

**Art. 82. Lavoro a chiamata: divieti e condizioni**

L'Azienda, ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 81/2015 non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:



1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamenti nelle identiche mansioni, nei 6 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

**Art. 83. Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni**

In relazione alla specificità dell'organizzazione aziendale e al fine di rispondere alle mutevoli esigenze di mercato il limite fissato, del 30%, come stabilito dal decreto legge 87/2018 convertito in L. 96/2018, viene elevato al 100% dell'organico. Si specifica che, in determinati periodi dell'anno per eventi imprevedibili e non programmabili, le assunzioni vengono liberalizzate, previa consultazione con le RSA aziendali e segreterie territoriali firmatarie del presente CCNL

**Art. 84. Mansioni Promiscue del lavoratore**

Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare delle mansioni o parziale completamento di un turno o simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore. Tale indennità sarà dovuta solo per il tempo o periodo nel quale il lavoratore è stato effettivamente adibito alla mansione superiore. S'intende che le mansioni superiori sono "svolte" con continuità quando esse siano previste per un tempo superiore al mese di calendario. Quando le mansioni superiori non sono prevalenti e quando è percepita l'indennità di mansione spettante, al Lavoratore non sarà applicabile il 3° comma del successivo articolo.

**Art. 85. Mutamento di mansioni**

Il Lavoratore potrà essere adibito a mansioni diverse da quelle abituali ogniqualvolta esse siano compatibili con le competenze acquisite e con il livello di inquadramento; si precisa anche potrà essere anche adibito a mansioni inferiori fermo restando che la retribuzione non subirà alcuna variazione.

Il Datore può adibire anche il Lavoratore a nuove mansioni rispetto alle competenze già acquisite, previo accordo e formazione.



Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la PBNM propria di tale livello superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 6 mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato al livello superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

#### **Art. 86. Jolly**

Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche che si articolano su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

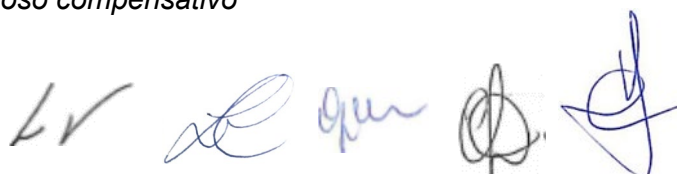
#### **Art. 87. Orario di lavoro: definizione**

Come previsto dall'art. 1 comma 2 D.Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del Datore e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo, per la generalità dei Lavoratori, è fissata in 48 ore settimanali, normalmente distribuite su 5, 6 o 7 giornate lavorative.

#### Esemplificazione:

- a. *orario di lavoro su 5 giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì, o dal lunedì al sabato, con individuazione di un giorno di riposo infrasettimanale, o dal lunedì alla domenica, con individuazione di due giorni di riposo infrasettimanali e corresponsione della prevista maggiorazione per le ore festive prestate. In tali due ultimi casi occorre attivare la contrattazione di secondo livello per giustificarne le motivazioni.*
- b. *orario di lavoro su 6 giorni - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 48 ore complessive. Nello sviluppo delle sei giornate lavorative può essere prevista la prestazione anche di domenica, con la corresponsione della prevista maggiorazione per le ore festive prestate. In questo ultimo caso occorre attivare la contrattazione di secondo livello per giustificarne le motivazioni.*
- c. *Orario di lavoro su 7 giorni - Tale forma di articolazione è prevista su 7 giornate con una giornata di riposo compensativo*



Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'Art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dall'Art. 8 comma 3 D.Lgs. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente, nel senso chiarito al comma precedente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

**Art. 88. Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro**

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e, quindi, ai mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di un adeguamento dell'attività e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più onerosi per i Lavoratori e per l'Azienda, essa potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore, con accordo di secondo livello con RSA e segreterie territoriali

**Art. 89. Orario di lavoro: sospensione**

In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione, utilizzando i ROL.

**Art. 90. Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa**

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi/guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione fino a 45 ore ordinarie, fermo restando che la Retribuzione Lorda Mensile Normale sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

Tali lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso decreto legislativo, ma sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale.

Si intende che il periodo di attesa sia comprensivo della pausa per la refezione.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 o 7 giorni) che dovranno essere indicati nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in anche nel corso del rapporto di lavoro, tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.



Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'Orario di Lavoro Normale settimanale, decorrerà la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore settimanali e del 17% per le ore eccedenti.

***Tabella maggiorazioni per dipendente discontinuo  
eccedente il lavoro ordinario fino a 45 ore settimanali***

<b><i>Descrizione</i></b>	<b><i>Maggiorazione R.O.N.*</i></b>
<i>Straordinario per le prime 8 ore settimanali</i>	<i>15%</i>
<i>Straordinario eccedente l'ottava ora settimanale</i>	<i>17%</i>

*\*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore*

**Art. 91. Personale non soggetto a limitazione d'orario**

Come prevede l'art. 17 c. 5 del D.Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai Lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda o di un reparto con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I° o di II° livello", della classificazione di cui al presente contratto.

La Paga Base Nazionale Conglobata Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario, effettuato nei primi cinque giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali. Il Datore di lavoro, in alternativa al pagamento, potrà retribuire la sola maggiorazione ed accreditare al Lavoratore le ore di straordinario effettuate onde permetterne il recupero mediante riposi, anche attivando la Banca delle Ore.

**Art. 92. Orario di lavoro dei minori**

In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

**Art. 93. Riposo giornaliero**

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale o di Azienda, potranno essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive, ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 12 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- 1 – cambio della turnistica;
- 2 – interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
- 3 – lavoro prestato in regime di reperibilità;
- 4 – attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 5 – tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari;
- 6 – fase d'avvio di nuove attività (cioè, entro 90 giorni);
- 7 – tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari previsti dalla legge con termini inferiori a mesi 4.

**Art. 94. Riposo settimanale**

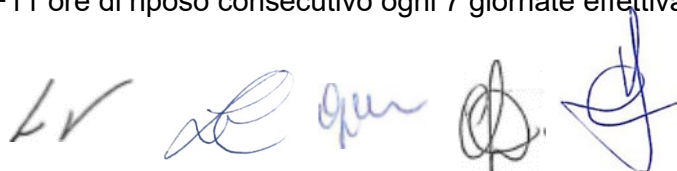
Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica, salvo che nel lavoro a turni con ciclo continuo.

Le Parti convengono sulla possibilità di definire, mediante la contrattazione di secondo livello, modi diversi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL.

Ciò, in particolare:

- 1 al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle Aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- 2 al fine di rispondere alle esigenze delle Aziende che operano in cantieri attivi nei giorni di riposo e/o festivi (imprese di manutenzione e/o installazione impianti ecc.) o richiedenti la "reperibilità";
- 3 a favore dei Lavoratori per la conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo consecutivo ogni 7 giornate effettivamente lavorate.





Le Parti convengono che durante l'attesa della stipula degli accordi di secondo livello il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a 20.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, oltre alle retribuzioni e/o maggiorazioni spettanti, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 5,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

### Art. 95. Permessi

Sono contrattualmente previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore giorni	Condizioni	Retribuzione
<b>Permessi retribuiti</b>	48 ore annuali (comprehensive delle 32 ore annuali di festività abolite)	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, etc.), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato*. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, concessione compatibilmente alle esigenze Aziendali inderogabili.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore di permesso maturate, il Lavoratore potrà essere posto a riposo dal Datore e, ove ciò non avvenga, ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva, da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione.
	Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie.	I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni). Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisi.	
<b>Permessi straordinari</b>	3 giorni	Matrimonio di un figlio	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni.
	3 giorni	Nascita o adozione di un figlio	
	3 giorni	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente (purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica). In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa**	
	Secondo disposizioni L. 52/2001 art. 5	Al Lavoratore donatore di midollo osseo	
<b>Permessi non retribuiti</b>	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e gravi compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio.

\* Per "mese integralmente lavorato" si intende il mese di calendario in cui il lavoratore è stato sempre in forza. Il termine "integralmente" vuole escludere dal computo i mesi di calendario nei quali il lavoratore non è sempre stato in forza, quali, normalmente quelli di assunzione o di cessazione. Si considera perciò "integralmente lavorato" anche un mese di malattia, di permesso retribuito, di ferie ecc. con la sola esclusione delle sospensioni del rapporto di lavoro, quali aspettative non retribuite, sospensioni disciplinari ecc.

\*\* In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.

### Art. 96. Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni appresso specificati:

- 1 festività nazionali:
  - a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
  - b. 1 maggio - Festa dei Lavoratori;
  - c. 2 luglio - Festa della Repubblica;
  - d. 4 novembre - Festa dell'Unità Nazionale (coincidente con la prima domenica di novembre).
- 2 festività religiose:
  - a. 1 gennaio - primo giorno dell'anno;
  - b. gennaio - Epifania;
  - c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
  - d. 15 agosto - festa dell'Assunzione di M.V.;
  - e. 1 novembre - Ognissanti;
  - f. dicembre - Immacolata Concezione;
  - g. 25 dicembre - Santo Natale;
  - h. 26 dicembre - Santo Stefano;
  - i. la solennità del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Mensile Lorda Normale, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo (normalmente il sabato), anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari.

Inoltre, ai Lavoratori con retribuzione mensilizzata del lavoro ordinario (quindi indipendente dalle ore lavorabili del mese) non spetterà la retribuzione o l'accreditamento delle giornate festive coincidenti con il sabato o, comunque, con il giorno di riposo.

#### **Art. 97. Intervallo per la consumazione dei pasti**

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi Accordi di secondo livello, può variare da 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro, in funzione delle esigenze di servizio, per quanto possibile, conciliate con quelle dei lavoratori.



**Art. 98. Congedo per matrimonio**

Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore al Datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà consegnare all'Azienda copia del certificato di matrimonio.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai Lavoratori in prova e ai Lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi.

**Art. 99. Volontariato**

Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai Lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

**Art. 100. Maternità – Gravidanza e puerperio**

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità come previsto dagli artt. 16 e ss dlgs 151/01, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità

obbligatoria. Tale indennità comprende i ratei giornalieri della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e altri premi od indennità normalmente erogati con cadenza annuale.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, salvo l'obbligo di integrare il 20% dei ratei di tredicesima afferenti il periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'articolo 30 del DPR 21 maggio 1953, n. 568.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria ai fini del 20% del rateo di tredicesima mensilità di cui sopra o di maturazione delle ferie, devono essere computati nell'anzianità di servizio.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le Lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvederà direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- licenziamento per giusta causa;
- cessazione dell'attività dell'Azienda;
- ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- esito negativo della prova.

#### **Art. 101. Sintesi Congedi e permessi di maternità - paternità**

Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del CCNL.



**Congedo di maternità/paternità**

<b>Genitore</b>	<b>Durata</b>	<b>Periodo</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Previdenza</b>
Madre	5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) più eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla DTL (Ispettorato Territoriale del Lavoro) e dall'ASL (Azienda Sanitaria Locale).	- 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; - ulteriori giorni non goduti prima del parto qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. - 3 mesi successivi la data del parto*.	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001, e anticipata dal Datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 L. n. 33 /1980. Il Datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato nell'anzianità di servizio, e maturano regolarmente i ratei relativi alle eventuali mensilità supplementari ed alle ferie.	Copertura 100%
Padre	5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi e previa certificazione del Lavoratore relativa alle condizioni di richiesta: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva.	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%
	Dieci giorni di astensione obbligatoria	Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità corrisposta dall'INPS	

\* Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi) la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto per i quattro successivi.

**Congedo parentale (ex maternità facoltativa)**

Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi continuati vi o frazionati *	Nei primi 12 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. ** Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e modalità stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura contributiva figurativa per i mesi goduti fino al sesto anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	6 mesi*	Come la madre	Come la madre	Come la madre

\* Durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

\*\* Fino al compimento dei 12 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

**Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)**

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	- 2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore; - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. - Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: - in caso di morte o grave infermità della madre; - il figlio è affidato al solo padre; - la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale; - la madre è lavoratrice autonoma, libera professionista.	Come la madre	Come la madre	Come la madre

**Permessi - Malattia del bambino e madre gestante**

<b>Genitore</b>	<b>Durata e periodo di godimento</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Previdenza</b>
Madre	- fino al terzo anno di vita del bambino: diritto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai tre agli otto anni: cinque giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.	Fino al terzo anno di età del bambino copertura previdenziale figurativa. Dal terzo fino all'ottavo anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	Come la madre	Come la madre	Come la madre
Madre gestante	- permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche.**	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

\* Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.

\*\* Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare al Datore domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

**Art. 102. Ferie**

Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di quattro settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 192 per quelli a 48 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie saranno godute in periodi minimi settimanali e, nel corso dell'anno, e potranno essere frazionate.

È facoltà del Datore di lavoro fissare, in caso di chiusura collettiva dell'Azienda, un periodo di ferie consecutive pari a tre settimane; in tal caso il Lavoratore ha diritto di precedenza nel fissare la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed esse potranno essere sostituite dal pagamento della relativa indennità solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, eccezionalmente, di accordo assistito tra Azienda e Lavoratore.

Per indifferibili ragioni di servizio il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la retribuzione mensile lorda normale. La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo Titolo.

In tal caso, il residuo periodo di ferie non goduto non dà diritto al loro prolungamento, salvo preventivo accordo con l'Azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo diverso accordo con la Parte che lo riceve.

La maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di 13°. Pertanto, ai fini della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in forza, le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si considerano come mese intero.

### Art. 103. Malattia od infortunio non professionali

Malattia od infortunio non professionali - In caso di malattia od infortunio non professionali, entrambe le fattispecie sono di seguito indicate con "Malattia" e si prevede la seguente disciplina:

<b>Malattia: Condizioni</b>	L'assenza per malattia deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.
<b>Malattia: Periodo di comporto Contrattuale*</b>	In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, regolarmente comunicata e certificata, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per il periodo di seguito specificato: - fino a 2 anni di anzianità: diritto di mantenimento del posto fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati, calcolati entro il periodo mobile degli ultimi 36 mesi; - oltre 2 anni di anzianità: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, incrementati di 10 giorni per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite massimo complessivo di 365 giorni, calcolati entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni. In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 120 giorni, senza esaurimento del periodo di comporto, il successivo periodo di comporto riparte da 120 giorni incrementati della differenza tra il periodo di comporto prima spettante ed il periodo utilizzato, ferma restando la decorrenza del periodo mobile come previsto. Gli anni d'anzianità ed il periodo mobile sono computati, a ritroso, dall'inizio dell'ultimo episodio di malattia. In caso di astensione dal lavoro per malattia oltre i termini del periodo di comporto e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia, è facoltà del Datore di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo soggettivo, riconoscendo al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso. Agli effetti del comporto, il periodo si computa dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Se il Datore di lavoro, entro 30 giorni solari dal superamento del periodo di comporto, non procede al licenziamento del Lavoratore, il rapporto di lavoro si considera sospeso, a tutti gli effetti contrattuali, dalla data di compimento del comporto per un tempo pari alla metà dello stesso. Il periodo di sospensione è neutro ai fini del computo del periodo di comporto per malattia. Entro il termine del periodo di sospensione è data al Lavoratore, in qualsiasi momento, la possibilità di riprendere il posto di lavoro, con regolare certificazione di "fine malattia", con il solo onere di dare un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi. Il Lavoratore che, senza giustificazione, non si presenti al lavoro entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti dal compiersi dei predetti 5 giorni. Dal termine della prognosi alla data di dimissioni implicite, il Lavoratore sarà considerato, a tutti gli effetti contrattuali, sospeso. Il Datore avrà diritto di trattenere l'indennità sostitutiva del periodo di preavviso contrattuale non lavorato.



<p><b>Malattia: Indennità INPS</b></p>	<p>Si riassumono le indennità dovute a norma di Legge, alla data di sottoscrizione del presente CCNL, ferma restando la loro eventuale futura variazione:                      - Dal 4° al 20° giorno: 50% della RMGG (Retribuzione Media Globale Giornaliera);                      - Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della RMGG.</p>
<p><b>Malattia: Integrazione datoriale</b></p>	<p>- Dal 1° al 3° giorno: 50% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario ordinario che il Lavoratore doveva effettuare. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerato, si corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, con il limite di 3 distinti episodi, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o a ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate;                      - Dal 4° al 20° giorno: oltre all'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, integrazione Aziendale pari al 25% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che, nel medesimo periodo, sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle voci retributive collegate all'effettiva presenza;                      - Dal 21° al 180° giorno: oltre all'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, integrazione Aziendale pari al 15% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che, nel medesimo periodo, sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci retributive collegate all'effettiva presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare l'indennità di malattia da parte dell'INPS, per superamento dei 180 giorni nell'anno solare, il Datore di lavoro riconoscerà, fino al termine di conservazione del posto (più sopra anche detto periodo di comportamento contrattuale), e per il periodo di malattia non indennizzato dall'INPS un sussidio pari al 50% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che sarebbe spettata al Lavoratore.</p> <p>Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'Ente Bilaterale.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia od il sussidio previsti dal presente articolo sono subordinati al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per la certificazione ed il controllo delle assenze. È diritto del Datore rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate per conto dell'INPS quando, per sua inadempienza, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto del Datore di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p>
<p><b>Infortunio con terzo responsabile: recupero dei costi aziendali</b></p>	<p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro od "in itinere", ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà aziendale di recuperare dal terzo responsabile le somme corrisposte dal Datore al Lavoratore in conseguenza all'infortunio (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), essendo il Datore titolare della corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il Lavoratore è tenuto a fornire tempestiva comunicazione dell'infortunio non professionale ed "in itinere", precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo, in difetto, in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dal Datore, impregiudicata l'azione disciplinare.</p>
<p><b>Malattia: Aspettativa allo scadere del periodo di comportamento</b></p>	<p>Il Lavoratore dipendente, assente per malattia, prima del compiersi del periodo di comportamento contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa non retribuita, la cui durata massima sarà di 7,5 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, con il massimo di 3 mesi, alle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici;</li> <li>2. non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.</li> </ol>
<p><b>Malattia: Previdenza</b></p>	<p>Copertura nei limiti del periodo di comportamento retribuito.</p>

<p><b>Malattia: Ferie</b></p>	<p>Se la malattia è iniziata durante le ferie programmate, la fruizione delle ferie è sospesa nelle seguenti ipotesi:                      a. ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;                      b. malattia la cui prognosi sia superiore a 5 giorni di calendario, per tutta la sua durata.                      L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento atto a garantire l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità.</p>
<p><b>Malattia: Controllo dell'assenza</b></p>	<p>Diritto del Datore di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità non professionali.                      Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo eccezionali e documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità (dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00) di ogni giorno di malattia.  <b>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</b></p>
	<p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è distintamente soggetto a sanzione disciplinare ed alla perdita dell'integrazione datoriale.                      Il Lavoratore che durante la malattia od infortunio non professionale presti a terzi lavoro, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p>

\* Il periodo di comporto contrattuale deve essere considerato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili ed il termine di conservazione del rapporto di lavoro.  
 Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all'integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto, si deve considerare ogni singolo evento morboso. Quando una successione di eventi morbosi fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determina una prosecuzione a tutti gli effetti della malattia, ciò anche nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto.

**Art. 104. Malattia Professionale od Infortunio Professionali**

In caso di malattia od infortunio professionali, entrambe le fattispecie, salvo diversa precisazione, di seguito indicate come "infortunio", si prevede la seguente disciplina:

<p><b>Infortunio: Condizioni</b></p>	<p>L'assenza per infortunio in itinere deve essere comunicata, con tempestiva diligenza che, salvo i casi di giustificata impossibilità, deve avvenire entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.                      L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal Lavoratore al proprio superiore diretto affinché possano essere prestate le previste cure di primo soccorso ed effettuate le denunce di Legge.                      Il Lavoratore che non ottemperi a quanto precede, salvo provate ragioni di impedimento sarà disciplinarmente sanzionabile, ferme restando le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p>
--	--

<p><b>Infortunio: Periodo di comporto</b></p>	<p>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'inabilità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Nel caso in cui sia soggetto ad infortunio un Lavoratore in prova, la stessa sarà sospesa per tutta la durata della prognosi.</p> <p>Malattia professionale: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del calcolo del periodo di comporto decorso, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 3 anni dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando a ritroso le prognosi sia di malattia sia di malattia professionale intervenute nei precedenti 36 mesi. Qualora il comporto per malattia non professionale risultasse superiore a quello previsto per malattia professionale, il Lavoratore ha diritto al trattamento più favorevole.</p> <p>In caso di astensione dal lavoro per malattia professionale oltre i termini del periodo di comporto e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare della malattia professionale, è facoltà del Datore di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo soggettivo, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>Se il Datore di lavoro, entro 30 giorni solari dal superamento del periodo di comporto, non procede al licenziamento del Lavoratore, il rapporto di lavoro si considera sospeso, a tutti gli effetti contrattuali, dalla data di compimento del comporto per un tempo pari alla metà dello stesso.</p> <p>Il periodo di sospensione è neutro ai fini del computo del periodo di comporto per malattia professionale.</p> <p>Entro il termine del periodo di sospensione è data al Lavoratore, in qualsiasi momento, la possibilità di riprendere il posto di lavoro, con regolare certificazione di "fine malattia professionale", con il solo onere di dare un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi.</p> <p>Il Lavoratore che, senza giustificazione, non si presenti al lavoro entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti dal compiersi dei predetti 5 giorni. Dal termine della prognosi alla data di dimissioni implicite, il Lavoratore sarà considerato, a tutti gli effetti contrattuali, sospeso. Il Datore avrà diritto di trattenere l'indennità sostitutiva del periodo di preavviso contrattuale non lavorato.</p>
<p><b>Malattia professionale: Aspettativa allo scadere del periodo di comporto</b></p>	<p>Il Lavoratore dipendente, assente per malattia professionale, prima del compiersi del periodo di comporto contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa non retribuita, la cui durata massima sarà di 7,5 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, con il massimo di 6 mesi, alle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici;</li> <li>• non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.</li> </ul>
<p><b>Infortunio: Indennità INAIL</b></p>	<p>Si riassumono le indennità dovute a norma di Legge, alla data di sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando la loro eventuale futura variazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dal 4° giorno di infortunio o malattia professionale al 90°: 60% della RMGG (Retribuzione Media Globale Giornaliera);</li> <li>• Dal 91° giorno: 75% della RMGG.</li> </ul>

<p><b>Infortunio: Integrazione datoriale</b></p>	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionale, il Datore corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità di infortunio riconosciuta dall'INAIL, con riserva di conguaglio e un'integrazione alla predetta indennità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il giorno dell'infortunio, a tutti gli effetti, si considera lavorato;</li> <li>• i 3 giorni solari successivi, detti "di carenza", saranno retribuiti dal Datore con l'85% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, nel medesimo periodo, ferma restando l'esclusione delle voci retributive correlate all'effettiva presenza al lavoro;</li> <li>• dal 4° al 90° giorno: integrazione dell'indennità di infortunio riconosciuta dall'INAIL pari al 25% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che, nel medesimo periodo, sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi delle retribuzioni collegate all'effettiva presenza;</li> <li>• dal 91° giorno: integrazione dell'indennità di infortunio riconosciuta dall'INAIL pari al 10% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che, nel medesimo periodo, sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione dal computo degli elementi delle retribuzioni collegate all'effettiva presenza.</li> </ul> <p>L'importo anticipato dal Datore sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL.</p> <p>L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro che ha diritto di conguagliarla, anche oltre il limite di un quinto delle Retribuzioni Lorde Mensili Normali spettanti.</p> <p>In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, il Datore non potrà trattenere l'eccedenza.</p> <p>L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico più favorevole erogato dal Datore, sarà conguagliato, anche con trattenuta delle eventuali somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi di comporto già considerati e, in caso di superamento, il Datore potrà recedere a norma del presente CCNL.</p>
<p><b>Infortunio: Previdenza</b></p>	<p>Copertura nei limiti del periodo di comporto retribuito.</p>
<p><b>Infortunio: Controllo dell'assenza per infortunio</b></p>	<p>Si riconosce il diritto contrattuale del Datore di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità non professionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo eccezionali e documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è distintamente soggetto a sanzione disciplinare e/o alla perdita dell'integrazione datoriale.</p> <p>Il Lavoratore che durante l'infortunio o malattia professionale presti a terzi lavoro, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p>

**Art. 105. Aspettativa non retribuita**

È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

<p><b>Condizioni e durata dell'aspettativa per ragioni di salute</b></p>	<p>Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, od altri simili gravi impedimenti dell'Azienda, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari conviventi, può essere concesso, entro il termine del periodo di comporta contrattuale, un periodo d'aspettativa continuativo pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro. Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.</p> <p>Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.</p> <p>L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.</p> <p>Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>
--	---

**Art. 106. Polizze infortuni professionali o non professionali**

Salvo obbligo concordato tra le Parti, per gli infortuni professionali o non professionali, le Aziende potranno eventualmente garantire ai Lavoratori, anche per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già in atto nell'Azienda.

Le prestazioni di cui sopra potranno essere regolamentate dalle relative Convenzioni stipulate dall'Ente Bilaterale nell'ambito di quelle previste dal presente CCNL.

**Art. 107. Gratifica natalizia o tredicesima mensilità**

Si concorda che la tredicesima mensilità verrà erogata in numero 12 ratei mensili.

**Art. 108. Trattamento di Fine Rapporto**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297; si precisa che a richiesta del lavoratore, tramite compilazione del QUIR, il TFR potrà essere erogato mensilmente oppure inviato a forme pensionistiche alternative.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni lorde Normali Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto non sono computabili i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, anche quando ricorrenti, i compensi e maggiorazioni per Banca ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi condizionati, erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della Retribuzione Lorda Mensile Normale e della Tredicesima dovute per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

**Art. 109. Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione**

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente. Ai soli fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto, salvo diverse indicazioni da parte del lavoratore.

**Art. 110. Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni**

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta, purché essa sia giustificata da:

- a. eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b. acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
- c. ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno 1,25 (uno virgola venticinque) volte l'anticipazione.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di uno; tali percentuali non saranno prese in considerazione nei periodi di crisi aziendale o di difficoltà di cassa.

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. In tal caso l'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società



cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1 l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2 la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3 la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4 l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1 in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché non oltre l'80% dell'importo di spesa idoneamente documentata;
- 2 al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 3 alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 4 in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

Nell'accoglimento delle domande di anticipazione, la priorità sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie. Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto maturato dal Lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

#### **Art. 111. Cessione – trasformazione - fallimento dell'azienda**

In caso di cessione, trasformazione o fallimento dell'Azienda si fa riferimento alle norme di Legge vigenti in materia.

#### **Art. 112. Ente Bilaterale**

Le parti, così come previsto nell'accordo preliminare al presente CCNL, utilizzeranno il già costituito "Ente Bilaterale Terziario Italiano" (E.B.T.I.)

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:



- a) formative, in conformità con l'Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua natia;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- d) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) costituzione della banca dati delle RSU;
- h) costituzione della banca dati delle RLS;
- i) interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
- m) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale o gli Enti Bilaterali Territoriali, a richiesta della/e Parte/i e dopo la necessaria istruttoria, effettuano la certificazione dei seguenti contratti:

- a) di appalto/subappalto;
- b) di apprendistato;





- c) a tempo determinato e di retribuzione dei contratti a tempo determinato;
- d) di somministrazione;
- e) di modifica dell'orario settimanale di lavoro (da 5,6 o 7 giorni lavorativi alla settimana, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ecc.);
- f) di conformità del Piano Formativo Individuale nell'apprendistato;
- g) di conformità dell'allineamento contrattuale in caso di passaggio o rinnovo di CCNL o di rimodulazione dell'inquadramento contrattuale.

**Art. 113. Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori**

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'E.B.T.I., concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della iscrizione delle Aziende e dei Lavoratori, così come da Regolamento dell'E.B.T.I.

Sono considerate aziende aderenti all'E.B.T.I. le aziende iscritte in Camera di Commercio che abbiano formulato richiesta di adesione e/o che abbiano posto in essere atti concludenti quali l'applicazione dei CCNL che demandano le funzioni della bilateralità all'E.B.T.I. o, ancora, che abbiano effettuato dei versamenti a mezzo F24 utilizzando la causale contributo "EBTI" istituita dall'Agenzia delle Entrate.

L'adesione ad E.B.T.I. prevede l'onore a carico dell'Azienda d'invio, a mezzo PEC a: [ebti@pec.it](mailto:ebti@pec.it), o tramite posta ordinaria o raccomandata a/r, del relativo modulo di iscrizione presente sul sito internet di E.B.T.I. L'azienda sarà a tutti gli effetti aderente, ex art. 1326 c.c., qualora dopo aver effettuato versamenti a E.B.T.I. e dopo aver ricevuto missiva di benvenuto da parte dell'Ente, non procedesse ad alcun riscontro o a formale disdetta.

Le Aziende iscritte all'E.B.T.I. sono tenute al rispetto del regolamento e delle delibere dallo stesso adottate.

**Compilazione del modello di pagamento F24:**

- riportare la causale "EBTI" nella Sezione "INPS", nel campo "Causale Contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "Importi a debito versati" indicando:
  - a. nel campo "Codice Sede" il codice della sede INPS competente;
  - b. nel campo "Matricola INPS/Codice INPS/Filiale Azienda", la matricola INPS dell'Azienda;
  - c. nel campo "Periodo di Riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA.
  - d. la colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata
- In alternativa a quanto già specificato, si potrà procedere al versamento delle quote previste direttamente su c/c intestato a Ente Bilaterale Terziario Italiano, causale: "Contributo per il finanziamento dell'E.B.T.I."; le coordinate IBAN sono reperibili sul sito istituzionale dell'Ente – [www.ebti.it](http://www.ebti.it).

Nessuna prestazione sarà comunque dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non sia in regola col versamento integrale. Resta a carico del Datore di

Lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore in caso di contributi mancanti.

Il Datore di Lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote previste nel presente C.C.N.L. e nei successivi Regolamenti, è responsabile verso i Lavoratori delle perdite delle relative prestazioni, ove previste, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del danno e ferme le sanzioni di Legge.

L'Ente Bilaterale Terziario Italiano E.B.T.I. potrà pretendere i contributi dovuti per i soggetti iscritti.

#### **Art. 114. Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale**

Il Datore di Lavoro è tenuto direttamente al rispetto della normativa vigente in materia di prestazioni sanitarie accessorie in favore dei dipendenti, in ciò manlevando l'Ente bilaterale da medesimo incumbente.

L'Ente, tuttavia, ha predisposto adesione ad un Piano Sanitario per prestazioni integrative al SSN

Qualora il datore di lavoro non corrisponda al lavoratore la quota per prestazioni sanitarie integrative che è obbligatoria, sarà moroso nei confronti del lavoratore e si profilerà inadempienza contrattuale.

L'importo dovuto all'E.B.T.I. di ciascun versamento è in termini percentuali nella misura dello 0,50% della base imponibile INPS di cui lo 0,40% a carico dell'azienda aderente e il restante 0,10% a carico del lavoratore. In alternativa è possibile versare il dovuto all'E.B.T.I. in euro 20,00/mese per ciascun rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda aderente all'Ente Bilaterale ed i propri lavoratori subordinati (in tal caso totalmente a carico dell'azienda).

Le Parti, concordano ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato "Ente Bilaterale Terziario Italiano" (E.B.T.I.) concordano inoltre di utilizzare "Ente Bilaterale Terziario Italiano" (E.B.T.I.) come Ente Bilaterale già costituito e già in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS n° 35/2015 per la riscossione dei contributi, **codice causale: "EBTI"** finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale E.B.T.I..

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0.20 % mensili per 13 mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il T.F.R. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal C.C.N.L. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.



**Art. 115. Omissioni – Responsabilità**

Il Datore di lavoro che pur applicando il presente CCNL ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'Ente Bilaterale, così come stabiliti dalle Parti stipulanti, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito ed il diritto dell'Ente Bilaterale di pretendere i contributi non versati.

Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché essi concorrono alla determinazione dei servizi resi ai Datori ed ai Lavoratori, dei benefici assicurativi, sanitari e mutualistici dovuti ai Lavoratori e concorrono a determinare i costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti previsti dalla Legge e dal Regolamento.

**Art. 116. Composizione delle controversie**

In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, fermo quanto previsto dal precedente articolo riguardo alla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, potrà essere attivato, a norma di Regolamento, il ricorso agli Enti Bilaterali locali o presso la competente Commissione di Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

**Art. 117. Previdenza complementare**

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di poter istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

**Art. 118. Patronati**

Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL hanno diritto di svolgere la loro attività anche all'interno delle Aziende associate ad una delle Organizzazioni Datoriali firmatarie.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende i modi di svolgimento del servizio, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività Aziendali.


**Art. 119. Documento unico di regolarità contributiva (DURC)**

Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

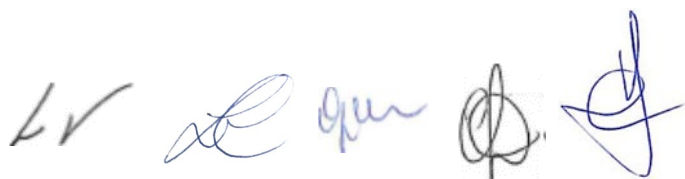
Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la possibilità di procedere al perfezionamento delle pratiche per il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

**Art. 120. Privacy**

Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

The image shows five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right, they are: a stylized 'LV', a signature that appears to be 'L. C.', a signature that appears to be 'G. M.', a signature that appears to be 'D.', and a signature that appears to be 'G.'.

## DISCIPLINA SPECIALE

A series of five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is a simple 'LV'. The second is a cursive 'L. C.'. The third is 'G. M.'. The fourth is a circular stamp with a signature inside. The fifth is a stylized signature.

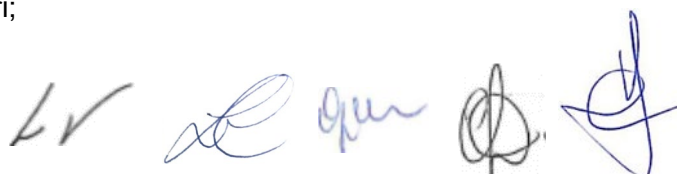


**Art. 121. Campo di applicazione**

Il presente Contratto si applica ai Dipendenti delle Aziende ed Enti che, in qualsiasi forma sociale, organizzano, gestiscono ed erogano corsi di formazione, ivi compresa la Formazione Continua Professionale e “a distanza” (e-learning) al fine d’incentivare le conoscenze tecniche professionali, la crescita del potenziale umano o lo sviluppo delle prestazioni professionali personali o prestano consulenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. A queste si aggiungono le Società di Consulenza Aziendale e i professionisti che erogano formazione nell’ambito dei CFP, ECM, CFU, in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e le Associazioni di categoria e/o Associazioni datoriali che organizzano, gestiscono ed erogano corsi di formazione.

Nello specifico:

- 1 Enti e Centri di formazione in genere, anche a distanza “e-learning”;
- 2 Enti e centri di formazione professionale, anche a distanza “e-learning”;
- 3 Enti e Centri di formazione e-learning;
- 4 Società di Consulenza Aziendale e i professionisti che erogano formazione nell’ambito dei CFP, ECM, CFU;
- 5 Società di Consulenza Aziendale e i professionisti che erogano formazione nell’ambito di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- 6 Associazioni di categoria e/o Associazioni datoriali che organizzano, gestiscono ed erogano corsi di formazione, anche a distanza “e-learning”;
- 7 Enti privati, Aziende e Professionisti operanti nel settore dell’ingegneria civile, dell’edilizia, dell’industria, del commercio, dell’artigianato, del terziario, dei trasporti dell’agricoltura, dei servizi, della Pubblica amministrazioni, della sanità e nelle aziende che impiegano l’uso di macchine ed attrezzature;
- 8 Scuole dell’infanzia;
- 9 Asili nido privati;
- 10 Scuole e corsi di lingue (compreso l’italiano a stranieri o come seconda lingua) anche a distanza “e-learning”;
- 11 Corsi di cultura varia;
- 12 Scuole e centri di formazione e tirocinio insegnanti;
- 13 Scuole e corsi parauniversitari a indirizzo linguistico e pedagogico;
- 14 Scuole interpreti e traduttori;
- 15 Accademie d’Arte private;
- 16 Società di formazione aziendale;
- 17 Scuole di musica;
- 18 Università private;
- 19 Enti certificatori;



20 Scuole straniere in Italia;

21 Corsi di formazione;

22 Corsi professionali;

23 Enti di Formazione Professionale accreditati e/o riconosciuti presso le Regioni e le Province;

24 Enti di Formazione che svolgono anche attività di avviamento al Lavoro

Il presente CCNL si applica a titolo esemplificativo e non esaustivo ai seguenti settori/aziende costituite in qualsiasi forma giuridica, comprese le cooperative, individuati dai seguenti Codici ATECO:

74.90.2 consulenza sulla sicurezza ed igiene dei posti di lavoro

70.90.29 altra attività di consulenza in materia di sicurezza

85. istruzione

85.32.09 altra istruzione secondaria di secondo grado di formazione tecnica, professionale e artistica

85.4 istruzione post-secondaria universitaria e non universitaria

85.5 altri servizi di istruzione

85.6 attività di supporto all'istruzione

#### **Art. 122. Quadri**

Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo elevate ed estese funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi, con responsabilità generale dell'Azienda.

#### **Art. 123. Quadri: orario part-time speciale**

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite orario minimo mensile.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

#### **Art. 124. Quadri: formazione e aggiornamento**

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborino per i Quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

#### **Art. 125. Quadri: assegnazione della qualifica**

L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non siano avvenute in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene



definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

**Art. 126. Quadri: assistenza sanitaria**

A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto sarà istituita tramite l'Ente Bilaterale, conformemente al Regolamento ed al Periodo neutro previsto, l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.

In caso di mancato versamento da parte del Datore di lavoro dei contributi di Assistenza Sanitaria Integrativa dovuti all'Ente Bilaterale, il Quadro sarà legittimato a richiedere al Datore il risarcimento del danno per prestazioni non assicurate dall'Azienda che siano spettanti per effetto di detti accordi bilaterali.

Nelle Aziende in cui non si applica la L. 300/70, la prescrizione al diritto al risarcimento che precede decorrerà dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

**Art. 127. Classificazione Unica**

I lavoratori, dipendenti delle Aziende che applicano il presente CCNL inquadrati nella categoria di: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli dovrà essere effettuato solo sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal presente CCNL.

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione del presente CCNL.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria ed al profilo/i presente/i nel livello d'inquadramento.

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);

Classificazione	Autonomia*	Qualifiche	Mansioni	Titolo del livello
Quadro	Elevata ed estesa: Rappresentativa, Gestionale, Organizzativa e Funzionale	Quadro	Elevate ed Estese Funzioni Direttive	Direttore Aziendale o di Settore rilevante
1° Livello	Elevata ed estesa: Organizzativa, Gestionale e Funzionale	Impiegato Direttivo 1°	Estese Funzioni Direttive	Direttore di Settore Aziendale
2° Livello	Estesa: Organizzativa e Funzionale	Impiegato Direttivo 2°	Funzioni Direttive	- Capo Servizio (Responsabile di più uffici) - Capo settore (Responsabile più reparti)
3° Livello	Organizzativa e funzionale	3°	Elevato Concetto/Specializzato Multisetoriale e Gestore	- Capo Ufficio - Capo reparto
4° Livello	Funzionale	4°	Concetto e Gestore/Specializzato Provetto Intersectoriale e Coordinatore	Gestore con responsabilità di risultato
4° Livello	Elevata Professionalità	4°	Elevata Qualificazione plurisetoriale	- Impiegato di concetto (elevato) - Lavoratore altamente specializzato
5° Livello	Professionale	5°	Elevata Qualificazione Settoriale e di coordinamento	Impiegato di Concetto Lavoratore Specializzato
6° Livello	Elevata Esecutività	6°	Qualificato settoriale	- Impiegato Qualificato - Lavoratore Qualificato
7° Livello	Esecutiva	7°	Attuative complesse	- Impiegato Elevato Ordine - Lavoratore Comune
8° Livello	Ottempera a semplici disposizioni	8°	Generiche e Semplici	- Lavoratore Generico - Impiegato d'ordine

- nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni uguali anche su più livelli, ma il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

Le esemplificazioni dovranno, intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse tutte le altre mansioni di professionalità equivalente.

Qualora la mansione richiesta o svolta mancasse di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo già in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo ed alla corrispondente Declaratoria.

Ai fini dell'adeguamento delle esemplificazioni contrattuali alle effettive mansioni presenti, è gradita una segnalazione di quelle mancanti alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL (posta elettronica: [info@ebti.it](mailto:info@ebti.it)).

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra classificazione, autonomia professionale, qualifica e mansione, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella seguente descrizione:

Definizioni di AUTONOMIA:

**RAPPRESENTATIVA:** quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore, con la relativa delega di poteri e di firma in Micro Aziende o in Piccole Aziende fino a 50 dipendenti. Oltre tali limiti numerici si suppone Dirigente.

**ORGANIZZATIVA:** quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi Aziendali (mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro) in area omogenea di particolare estensione e complessità operativa di una Media Azienda o sul generale andamento dell'attività nella Piccola Azienda. Coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.

**FUNZIONALE:** quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito di un importante servizio del proprio settore di competenza nella Media Azienda o in diversi settori/servizi/uffici nella Piccola Azienda, sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi del lavoro da essi svolto.

**ESECUTIVA:** quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria ampia e specifica settoriale competenza e fatto salvo il coordinamento del Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi da utilizzare, gli utensili e la determinazione dei tempi di lavoro, garantendo il risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Coordina la guida, il controllo e l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o di "Ordine" senza responsabilità diretta per il risultato del lavoro da essi svolto.

**OPERATIVA:** quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell'ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, utilizza correttamente programmi e attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc. Nella disciplina del lavoro, normalmente farà riferimento ad altro lavoratore di livello superiore.

**PROFESSIONALE:** quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria ampia e specifica competenza settoriale, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato specifico della mansione per il gruppo coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità,

*soddisfazione delle richieste e rispetto dei previsti tempi di esecuzione. E' sottoposto al coordinamento del Superiore Responsabile*

*SEMPLICE: quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure dettagliate o effettua operazioni ripetitive per le quali siano richieste competenze semplici acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Nella disciplina del lavoro, normalmente farà riferimento ad altro lavoratore di livello superiore.*

#### **NOTA**

(Al fine di contenere le ripetizioni, i Profili sono normalmente più dettagliati nei livelli inferiori della medesima esemplificazione. Con ciò però s'intende che le mansioni superiori normalmente comprendono sempre quelle inferiori:

- con esecuzione diretta nelle Piccole aziende;
- mediante esecuzione coordinata da altro sottoposto nelle Medie aziende.

La dicitura "uno o più compiti/uffici" deve intendersi letteralmente nelle Micro e Piccole imprese. Nelle aziende maggiori deve intendersi "un ufficio e più compiti".

Con la dicitura "Ausiliario" s'intende il Lavoratore che, in generale, assiste altro Lavoratore di livello superiore con il quale collabora nell'esecuzione del lavoro. Tale qualifica è compatibile con lavori svolti eccezionalmente in modo autonomo se concomitanti all'assenza dal lavoro del Lavoratore di livello superiore.)


In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento, per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale emettere parere vincolante che, se di applicabilità generale, sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale per regolare tutti i casi ad esso riconducibili.

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni, sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui si intende esplicitamente affermata.

I limiti dimensionali delle Micro aziende, Piccole aziende e Medie aziende sono riportati nell'art. 28 del presente CCNL.

#### **Art. 128. Livello Quadro – Declaratoria**

Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro, il Lavoratore subordinato non Dirigente di "Elevate ed Estese Funzioni Direttive" che, con specifica collaborazione, in autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale, Gestionale operi in stretta collaborazione con la proprietà o il vertice aziendale ed abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, nell'intera Piccola azienda, o in settori o servizi di particolare complessità operativa, normalmente articolati su più funzioni specialistiche, nella Media azienda. Ha delega di firma. Egli risponde dei risultati



complessivi dell'intero gruppo di lavoro coordinato, nelle Piccole aziende, al Titolare e nelle Medie aziende all'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

**Profili ed esemplificazioni di Quadro:**

- *Responsabile della gestione Amministrativa dell'azienda - Direttore settore amministrativo* - (normalmente in Grande azienda), che coordina gli uffici della contabilità generale, sezionale, industriale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Coordina l'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale che predispone e presenta. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze o termini di legge
- *Responsabile del Personale* che, normalmente in una Media azienda, coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, nonché i servizi di stabilimento, la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
- *Responsabile di Direzione del Personale, Direttore Settore del Personale* (normalmente in Grande Azienda) gestisce e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, nonché la salute e sicurezza del lavoro.
- *Quadro Finanziario –Direttore settore contabilità generale Responsabile di Direzione Finanza* (normalmente in Grande azienda) responsabile delle attività finanziarie generali, promuove la raccolta dei dati finanziari aziendali e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predispone gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative aziendali
- *Quadro controllo di gestione, Direttore Settore Controllo di Gestione* (normalmente in Grande azienda) responsabile per una o più sedi, della formulazione del budget e degli obiettivi aziendali. Si occupa della raccolta e dell'esame dei dati dei vari centri di costo; assicura la coincidenza dei criteri d'imputazione nel budget e sottolinea gli scostamenti dalle previsioni, proponendo correttivi. Se necessario e competente, può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico
- *Direttore Settore Sistemi Informativi* (normalmente in Grande Azienda) responsabile della pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati di una o più sedi. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. Valuta le esigenze dei Clienti ai fini della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Predispone l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica gli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione.



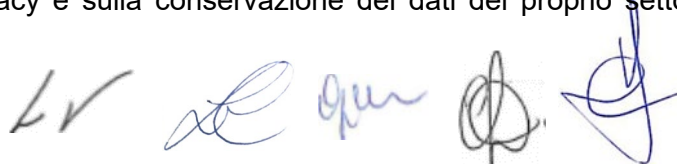
- *Responsabile - Rappresentante Aziendale* (normalmente in una Grande Azienda) ha la rappresentatività e responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intera Società. Svolge attività che esige elevatissima autonomia e responsabilità, nonché elevatissimi livelli professionali, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti per la Società, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili
- *Responsabile di Direzione Product Manager* (normalmente in una Grande Azienda) Studia e propone i programmi di pubblicità, le promozioni ed i prezzi dei nuovi prodotti. Suggerisce tecniche e miglioramenti per riposizionare il prodotto sul mercato. Propone il lancio di nuovi prodotti, di concerto con le funzioni di ricerca e sviluppo mediante predisposizione di un piano operativo che preveda coordinamento tra progettazione, produzione, promozione, pubblicità, ricerca di mercato, controllo di costi ecc.
- *Altri Lavoratori* che operano in modo conforme alla declaratoria di "Quadro" ed i cui profili professionali ed ambiti operativi siano riconducibili ai precedenti.

#### **Art. 129. Primo Livello - Declaratoria**

Appartiene a questo livello l'impiegato con "Estese Funzioni Direttive" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di completa autonomia Gestionale, Organizzativa e Funzionale, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati e gestisce anche le necessarie risorse materiali. Svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti, rispondendo direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'azienda, dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata. Risponde al Titolare e nelle grandi aziende al Direttore Generale.

#### **Profili ed esemplificazioni di 1° livello:**

- *Responsabile Amministrativo – Direttore settore amministrativo* (in una Grande Azienda) Impiegato Amministrativo di "Estese Funzioni Direttive" che, sia responsabile, in uno o più uffici, dell'area amministrativa e concorra a determinare la politica amministrativa aziendale, coordina le scritture contabili (fatturazione, incassi, libero professionisti, crediti, tesoreria, fornitori, fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse-contributi, verifiche di cassa, tesoreria e alla contabilità), e ne garantisce la rispondenza alle norme di legge. Controlla il credito e la liquidità aziendale. Coordina l'approntamento dei dati di bilancio e coordina gli adempimenti amministrativi, anche avvalendosi di consulenti esterni. Si occupa dei contratti di fornitura. Gestisce i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione; ha la responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati del proprio settore. Coordina la



ricerca del personale dei ruoli amministrativi, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso. Risponde al Legale Rappresentante.

- *Responsabile del Personale, Direttore - Direttore Settore del Personale* (in una Grande Azienda) Responsabile del Personale di "Estese Funzioni Direttive" che, coordina i servizi del personale, quali: le relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la raccolta dei dati di costo e delle presenze, la selezione, la formazione e lo sviluppo del personale, la sicurezza e l'igiene ambientale del lavoro lo sviluppo organizzativo, i piani retributivi. Si occupa inoltre del contenzioso disciplinare, di assunzioni e licenziamenti. Previene, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro
- *Responsabile Contabilità- Direttore Settore Contabilità Generale* (in Grande Azienda) Impiegato Amministrativo di "Estese Funzioni Direttive" che sia responsabile delle attività finanziarie, promuova la raccolta dei dati finanziari aziendali e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari Aziendali. Coordina le attività di tesoreria e rapporti con le banche, predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari aziendali, verifica la rispondenza alle previsioni proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Definisce le politiche assicurative dell'azienda.
- *Responsabile Controllo di Gestione* (in Grande Azienda) Si occupa della predisposizione e formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, cura insieme al responsabile di contabilità, la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget. Si preoccupa della correzione di scostamenti di bilancio. Può essere anche nominato responsabile del settore informatico
- *Responsabile sistemi informativi - Direttore sistemi informativi* (in Grande Azienda) responsabile della pianificazione e il controllo di tutte le attività riguardanti l'elaborazione dei dati, dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. Valuta le esigenze dei Clienti in relazione ai programmi gestionali da utilizzare per i servizi offerti. Contribuisce con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Azienda o dell'Ente. È responsabile della riservatezza dei dati. sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato.
- *Responsabile Controllo di Gestione, Direttore Settore Controllo di Gestione* (in Grande Azienda) quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le



proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:

- *Altri Impiegati* con "Estese Funzioni Direttive" che operano in modo conforme alla declaratoria di "Primo Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

**Art. 130. Secondo Livello - Declaratoria:**

Appartiene al livello secondo l'impiegato con "Funzioni Direttive" in un importante servizio di una Media azienda in più settori, che con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata autonomia Organizzativa e Funzionale anche con delega di poteri o di firma, svolga nelle aree di propria competenza, attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia, nel solo rispetto delle regole generali ricevute, può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo nelle Piccole aziende al Titolare e nelle Medie aziende al Direttore Generale.

**Profili ed esemplificazioni di 2° livello:**

- *Responsabile Aziendale – Responsabile del processo di direzione (Manager)* (in una Media Azienda) ha la responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intera Società. Svolge attività che esigono elevatissimi livelli professionali e di autonomia, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti per la Società, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili. gestisce il contenzioso legale della Società. Risponde della stesura dei contratti (di acquisto, fornitura, cessione ecc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Avendone i titoli, valuta il contenzioso legale, coordina le azioni di tutela e il recupero dei crediti.
- *Impiegato Amministrativo con "Funzioni Direttive" – Responsabile servizi amministrativi – Responsabile del processo di gestione economico-organizzativa - Capo Servizi Amministrativi* (in un Media azienda) coordina uno o più compiti amministrativi interni e/o esterni, anche in più settori tra i seguenti esemplificati: gestione del personale, comprese le attività di selezione e ricerca; amministrazione dell'azienda, dei clienti, delle banche, degli enti pubblici; finanza; costi, contabilità, sistemi informativi. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata
- *Responsabile Finanziario e Assicurativo – Direttore finanziario* (in Media azienda) è gestore della finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato



esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Predispone i piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e dei flussi finanziari, provvede alle eventuali azioni correttive se i risultati non sono conformi alle previsioni. Prevede le politiche assicurative aziendali

- *Responsabile Controllo di Gestione* (in Media azienda) predispone il budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo, unitamente al responsabile servizi informativi; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive, unitamente al Responsabile finanziario. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico
- *Capo Servizi del Personale - Responsabile del personale – Direttore del personale* (in un Media azienda) che svolge una o più funzioni quali le relazioni sindacali, la selezione, la formazione e sviluppo del personale, la sicurezza e l'igiene ambientale del lavoro e coordina l'amministrazione del personale e i servizi di stabilimento. Si occupa del contenzioso disciplinare
- *Capo Servizi Sistemi Informativi Aziendali- Responsabile servizi Informativi-Direttore servizi informativi* (in un Media azienda) Impiegato con "Funzioni Direttive" che, assicura uno o più compiti quali la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile della gestione operativa del CED e segue le periferiche aziendali (PC, stampanti ecc.) e relative reti o sistemi di connessione. Collabora alla definizione dei programmi d'investimento del Centro Elaborazione Dati. Concorre, con i fornitori hardware e software e i responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi gestionali e produttivi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze dell'azienda. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e l'intero gruppo gestito. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie e dei programmi offerti dal mercato.
- *Altri Impiegati con "Funzioni Direttive"*, in medie Aziende, che operano in modo conforme alla declaratoria di "Secondo Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

#### **Art. 131. Terzo Livello - Declaratoria**

Appartiene a questo livello l'Impiegato di "Elevato Concetto", Capo ufficio, Direttore Ufficio, che, nelle piccole aziende, opera in condizioni di Autonomia Funzionale e Organizzativa, cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza,

comunque acquisita, nel proprio settore di competenza: amministrativo, finanziario, legale, del personale, commerciale, tecnico o produttivo. Egli, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, può avere elevate responsabilità nell'ambito di un Ufficio o Reparto articolato su diverse competenze d'area e coordinare e dirigere un gruppo di altri Lavoratori, rispondendo dei risultati, anche formativi, per l'intero gruppo di lavoro.

**Profili ed esemplificazioni di 3° livello:**

- *Direttore, Responsabile processi direzione, Responsabile d'Area (Manager)* (in una Piccola Azienda) Definisce le strategie organizzative, commerciali e standard del servizio; Pianifica e coordina le risorse umane, tecnologiche, finanziarie, organizzative e informative; esplica attività che esigono elevati livelli professionali e di autonomia, capacità di gestione, coordinamento, controllo, ricerca e progettazione in materia di consulenza sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Garantisce il raggiungimento dei risultati economici previsti, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali e contrattuali applicabili, degli aspetti organizzativi, funzionali, professionali. Si occupa dell'organizzazione, controllo, ricerca e progettazione in materia di consulenza sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, della gestione delle relazioni e degli accordi con la committenza, della Pianificazione e Gestione delle relazioni locali con le imprese, le istituzioni, i servizi per l'impiego e gli attori locali; Gestisce la qualità inerente tutti i processi; Supervisiona e coordina le attività dell'ente, con la promozione e pubblicizzazione dei servizi della struttura.
- *Responsabile Ufficio Amministrativo* (nella Media e Piccola azienda) Impiegato di "Elevato Concetto" che, normalmente è responsabile della correttezza delle scritture contabili, predisporre i versamenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predisporre, anche con l'ausilio di consulenti esterni o per le indicazioni generali ricevute, la bozza del bilancio fiscale dell'azienda ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie. Coordina gli impiegati amministrativi sottoposti, concorrendo alla formazione del personale, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo.
- *Responsabile di Contabilità -Capo Ufficio Contabilità* (nella Media e Piccola azienda) In qualità di responsabile gestisce il partitario fornitori e/o clienti e le principali operazioni di: verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione od incasso sulla base di modi convenuti, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure dell'Azienda. Cura l'aggiornamento, l'imputazione, la chiusura e le rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata. Cura la raccolta e la classificazione delle informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati complessivi. Responsabile del processo di gestione economico-organizzativa Capo Ufficio Controllo di gestione (nella Media e Piccola azienda) Cura la gestione della contabilità e degli adempimenti normativi, il controllo



economico la rendicontazione delle spese la gestione amministrativa del personale la gestione della qualità inerente il processo. Gestisce fornitori e clienti assicura uno o più compiti, quali l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature e materiali richiesti per la produzione e la gestione.

- *Responsabile Ufficio Paghe e Contributi* (nella Media e Piccola azienda) Capo Ufficio Paghe e Contributi o *Responsabile Ufficio Selezione e Formazione* (nella Media e Piccola azienda) cura la costituzione, tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora la retribuzione e si preoccupa degli adempimenti contrattuali e legali. Si interfaccia con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predisporre gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro. Coordina la selezione e formazione del personale
- *Responsabile di settore informatico, Capo settore informatico* (nella Media e Piccola azienda) si occupa della gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale, definisce le soluzioni per salvataggio, la gestione dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali. Gestisce, tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, internet, intranet, sistemi Wi-Fi ecc., anche nelle correlazioni con le reti esterne e per gli aspetti di sicurezza dei dati, salvataggi e antintrusione.
- *Responsabile di Call Center* (in Grande Azienda) Si occupa del personale affidatogli. Garantisce la correttezza formale e sostanziale delle registrazioni previste. È responsabile dei sottoposti riguardo la disciplina del lavoro, la formazione e gli obiettivi da raggiungere.
- *Responsabile Didattico- Responsabile Formazione*. Anche di concerto col Direttore, si occupa del Coordinamento delle risorse umane, tecnologiche e finanziarie del processo di erogazione, gestisce le relazioni e degli accordi con la committenza; Effettua il monitoraggio delle azioni e dei programmi e la valutazione dei risultati ed identificazione delle azioni di miglioramento; Valuta le competenze e i Presidi delle attività di erogazione (tutoraggio, docenza, equipe etc) del servizio formativo; cura la progettazione, costituzione, realizzazione e aggiornamento dei percorsi formativi, nonché l'attivazione dei Fondi/Finanziamenti necessari, nel rispetto degli obiettivi generali ricevuti. Gestisce, il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati complessivi.
- *Altri Impiegati di "Elevato Concetto"* che operano in modo conforme alla declaratoria di "Terzo Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

**Art. 132. Quarto Livello - Declaratoria:**

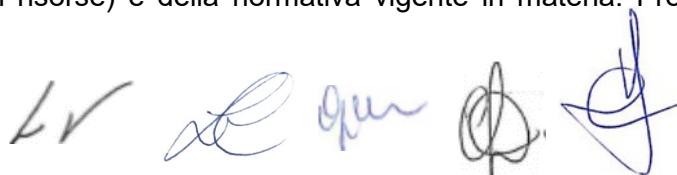
Appartiene a questo livello l'Impiegato di "Concetto e Gestore" in possesso di elevate competenze pluri settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e coordina e forma, nel

proprio ambito di competenza, altri lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza delle disposizioni legislative, dei programmi gestionali e applicando procedure operative aziendali complesse, relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali approntando i conseguenti interventi operative garantendo la correttezza dei risultati.

Nel suo lavoro opera anche con utilizzo di lingue straniere. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare e nelle Medie aziende al Responsabile Settoriale;

**Profili ed esemplificazioni di 4° livello:**

- Contabile Impiegato di “Concetto e Gestore” che, normalmente in una Media o Piccola azienda, con i suoi sottoposti, svolge uno o più compiti nell’area amministrativa, quale responsabile di una sezione nell’ambito della contabilità generale: gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture; imputazione contabile, liquidazione o incasso, sulla base di modalità convenute e delle disponibilità assegnate; vincoli legislativi e procedure aziendali; gestione contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l’esattezza contabile della documentazione presentata; cura l’approntamento delle informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione:
- Informatico Impiegato di “Concetto e Gestore” che, normalmente in una Media azienda, con i suoi sottoposti, cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni aziendali. Propone soluzioni per il salvataggio dei dati per il rispetto della riservatezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali. Inoltre imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali; per quando di sua competenza coordina le attività relative alla contabilità aziendale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. È responsabile del controllo costi e della contabilità analitica.
- Addetto Acquisti
- Addetto Qualità
- Tecnico Progettista
- Funzione del personale
- Addetto approvvigionamenti
- Consulente Aziendale
- Interprete
- Progettista Corsi Formazione, Specialista accreditamenti, Organizzatore di Eventi Formativi si occupa in autonomia di progettazione dei corsi, nel rispetto degli obiettivi assegnati (formativi, di tempo e di risorse) e della normativa vigente in materia. Predisporre tutte le



attività di accreditamento/certificazione per Bandi e/o Fondi istituzionali (Provinciali, Regionali, Statali, Europei, Interprofessionali e/o tramite Agenzie per il Lavoro). Cura la realizzazione delle attività promozionali dei corsi di formazione

- Docente Corsi di Formazione (almeno 5 anni d'anzianità) svolge attività formativa caratterizzata da autonomia professionale e approfondita preparazione teorica e/o pratica, acquisita mediante laurea pertinente o da consolidata esperienza, almeno decennale
- Altri lavoratori che operano in modo conforme alla declaratoria di "Quarto Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti

**Art. 133. Quinto Livello - Declaratoria:**

Appartiene a questo livello l'Impiegato di "Elevata Qualificazione e Coordinatore" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia esecutiva e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l'organizzazione e la disciplina del lavoro di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità per i lavori da essi effettuati. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare e nelle Medie aziende al Capo Servizio; il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (quarto livello) nei primi 22 mesi di inserimento nella mansione.

**Profili ed Esempificazioni 5° livello:**

- È Impiegato di "Elevata Qualificazione e Coordinatore", l'Impiegato Amministrativo, Tecnico, del Personale, Informatico o Esperto linguistico ed ogni altro Impiegato di Concetto i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello ma che, normalmente in una Piccola azienda, coordina sottoposti senza responsabilità diretta per i lavori da essi effettuati, e che svolga le attività di cui alla presente declaratoria anche se rientranti nelle esemplificazioni del 4° livello, che si intendono qui richiamati:
  - Amministrativo
  - Contabile
  - Informatico
  - Addetto Qualità
  - Addetto Acquisti
  - Addetto Bandi
  - Addetto Finanziamenti

- Addetto al personale
- Addetto Qualità
- Traduttore Specializzato: Impiegato di “Elevata Qualificazione e Coordinatore” Tecnico, o Amministrativo, esperto linguistico che, con padronanza della lingua italiana ed almeno di una lingua straniera, intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnici, o amministrativi, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori
- Altri Impiegati di “Elevata Qualificazione e Coordinatore” che operano in modo conforme alla declaratoria del “Primo Alinea di Quinto Livello” ed i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedenti.
- Docente Corsi di Formazione (fino a 5 anni d’anzianità) svolge attività formativa caratterizzata da autonomia professionale e approfondita preparazione teorica e/o pratica, acquisita mediante laurea pertinente o da consolidata esperienza, almeno decennale

**Art. 134. Sesto Livello - Declaratoria:**

Appartiene a questo livello l’Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale di “Elevata Autonomia Esecutiva” che svolge mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita con personale responsabilità operativa, utilizzando la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare o Responsabile Apicale e nelle Medie aziende al Capo Ufficio; il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (V livello) nei primi 20 mesi di inserimento.

**Profili ed Esempificazioni di 6° livello:**

- Impiegato Qualificato addetto all’ufficio- Operatore Qualificato Addetto all’ufficio – Impiegato esperto linguistico-Traduttore : Amministrativo di “Elevata Qualificazione Settoriale” che, con specifica competenza, diligenza, elevata collaborazione e per l’elevato rapporto fiduciario, anche con l’uso di una o più lingue straniere e con l’utilizzo dei mezzi informatici, svolga più compiti quali: Contabilità ,gestione appuntamenti, videoscrittura di testi, raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di tabelle, registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti, Acquisti/gestione ordini, Commerciale, Ced, Tecnico, addetto personale. Approvvigionamento, Logistica, Finanziamenti,
- Segretario con gestione pratiche
- Segretario Direzione
- Addetto salvataggio EDP
- Assistente/tutor corsi formazione
- Tutor percorso formativo
- Addetto Amministrativo

- Addetto Contabile
- Addetto Ufficio Personale
- Addetto CED
- Addetto Acquisti
- Addetto Produzione
- Addetto Qualità
- Impiegato Commerciale
- Addetto Pubblicità
- Addetto Grafico
- Addetto vendite Italia/Estero
- Addetto Servizio Clienti
- Altri Impiegati di “Elevata Qualificazione Settoriale” che operano in modo conforme alla declaratoria del “Primo Alinea di Sesto Livello” ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

**Art. 135. Settimo livello - Declaratoria**

Appartiene a questo livello l'Impiegato “Qualificato” che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di autonomia Esecutiva uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e con la conoscenza di una lingua straniera, ove richiesta, garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare o al Direttore e nelle Medie aziende al Capo Ufficio, Capo Servizio, Coordinatore o altro lavoratore con livello superiore; il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione che svolga lavori del livello superiore (VI livello) nei primi 16 mesi d'inserimento.

**Profili ed Esempificazioni di 7° livello:**

- Impiegato Amministrativo “Qualificato” che, rispondendo al Suo Responsabile, in autonomia operativa svolga uno o più compiti amministrativi che richiedano ordinarie conoscenze specifiche ed elevata diligenza ed attenzione e che, anche utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, imputa, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate quali:
  - Impiegato di elevato ordine
  - Impiegato commerciale
  - Operatore di videoscrittura con conoscenza ed utilizzo integrato dei programmi Word, Excel etc.
  - Addetto a mansioni di segreteria e ricevimento con gestione agende (appuntamenti, visite, riparazioni, manutenzioni ecc.)
  - Addetto back office



- Impiegato contabile di elevato ordine
- Centralinista provetto (gestione telefonate, preparazione posta etc., tenuta agenda appuntamenti)
- Fatturista Italia/Estero
- Archivista protocollista
- Addetto salvataggi EDP
- Segretaria di direzione con gestione pratiche riservate
- Addetto archiviazione lucidi e trascrizione o duplicazione disegni anche utilizzando supporti informatici
- Addetto al controllo qualità
- Addetto al commercio elettronico e alla comunità virtuale
- Addetto alla pubblicità
- Addetto stampa
- Addetto grafico
- Addetto centralinista bilingue
- Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna con controllo di più accessi mediante apparecchiature di video- sorveglianza e gestione allarmi con forze di Polizia, stesura rapportini, registrazione Visitatori ecc.
- Altri Impiegati "Qualificati" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Settimo Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

**Art. 136. Ottavo livello - Declaratoria**

Appartiene a questo livello l'Impiegato d'"Ordine" O "Generico" che, in semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute o sotto la direzione o il controllo di altro responsabile, esegue operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione teorica e/o specifica esperienza pratica. Risponde al proprio diretto Responsabile; l'Operaio "Comune" che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute o sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici lavorazioni, ripetitive o anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica. Risponde al Capo Reparto o Capo Squadra o Capo Turno o altro Lavoratore di livello superiore; il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (VII livello) nei primi 12 mesi d'inserimento.

**Profili ed Esempificazioni Primo Alinea di 8° livello:**

- Impiegato d'"Ordine" che svolga uno o più compiti, quali:
- Addetto amministrativo
- Addetto Commerciale



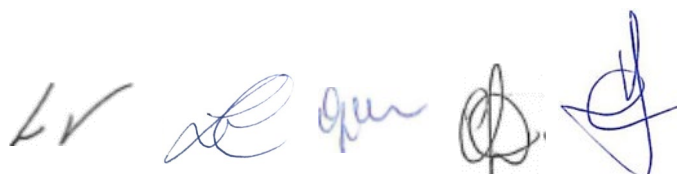


- Tecnico
- Addetto marketing dei corsi di formazione
- Addetto ai social network
- Ausiliario di altro Lavoratore di livello superiore
- Addetto videoscrittura
- Addetto fotocopiatura/stampa di testi anche su fronte e verso con impaginazione, graffettatura, rilegatura, quando previste
- Addetto alla scansione dei documenti
- Centralinista addetto alle telefonate entrate/uscita
- Addetto al riordino di schede, dati e documenti in successione numerica, ordine alfabetico per cliente/fornitore, per tipologia ecc.
- Addetto a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie
- Addetto all'archiviazione
- Addetto alla posta interna ed esterna, ivi compresa quella elettronica
- Operaio generico
- Fattorino
- Usciere, Addetto ai servizi quali distribuzione posta interna, apertura uffici, portierato, ecc.
- Guardiano
- Autista
- Magazziniere generico
- Addetto pulizie
- Altri Impiegati d'Ordine che operano in modo conforme alla declaratoria del "Primo Alinea di Ottavo Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.
- Altri Operai "Comuni" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Secondo Alinea di Ottavo Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

**Art. 137. Patto di prova**

L'assunzione del Lavoratore con patto di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il patto di prova sia interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 10 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto dell'Azienda, sarà ammesso a completare il patto di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 2 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL o dalla Legge.



Durante il patto di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente CCNL, salvo che non sia diversamente disposto dallo stesso.

La durata del patto di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

<b>LIVELLO DI DESTINAZIONE</b>	<b>PERIODO DI PROVA</b>
Quadro	6 mesi*
I	6 mesi*
II	6 mesi*
III	5 mesi*
IV	4 mesi*
V	3 mesi*
VI	3 mesi*
VII	3 mesi*
VIII	3 mesi*

\*di calendario

### Art. 138. Tabelle retributive

Dal /03/2022 la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile od Oraria Lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

<b>Livello</b>	<b>PBNCM</b>
Quadro	2.400,00
I	1.950,00
II	1.850,00
III	1.750,00
IV	1.600,00
V	1.500,00
VI	1.400,00
VII	1300,00
VIII	1200,00

### Art. 139. Trattamento economico

La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Lorda Mensile Normale o RLMN

### Art. 140. Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 60,00 euro lordi mensili.

**Art. 141. Aumenti periodici d'anzianità**

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda il Dipendente ha diritto a 3 aumenti triennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione.

Gli importi degli scatti, per ciascun livello d'inquadramento, in cifra fissa sono determinati nelle seguenti misure:

<b>Livello</b>	<b>Importo</b>
Quadro	41,00
I	36,00
II	34,00
III	31,00
IV	27,00
V	25,00
VI	23,00
VII	22,00
VIII e Lavoratori discontinui	20,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che, alla naturale scadenza, matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti triennali.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

In caso di prima applicazione dell'Azienda da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il nuovo livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti triennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore, assorbibile al compimento del nuovo triennio.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la “retribuzione complessivamente equivalente” dovuta al Lavoratore per effetto dell’applicazione del presente CCNL.

L’importo degli scatti d’anzianità non può essere assorbito.

**Art. 142. Lavoro Ordinario nei festivi**

Le ore di lavoro ordinario saltuariamente richieste e prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, normalmente per effetto di recuperi di ore ordinarie non lavorate, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

Anche in caso di lavoro ordinario festivo diurno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

**Art. 143. Lavoro Notturmo**

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 23,00 alle ore 6,00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

Anche in caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

**Art. 144. Lavoro Festivo Notturmo**

Il lavoro ordinario prestato nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 15% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

Anche in caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 15%.

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione sulla RON*</i>	
	<i>Lavoro non a turni</i>	<i>Lavoro a turni</i>
Ordinario festivo	10%	10%
Ordinario notturno	10%	10%
Ordinario festivo notturno	15%	15%

*\*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, già comprendendo le quote per retribuzione differita e TFR, sono pertanto ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

**Art. 145. Lavoro supplementare e straordinario**

Il lavoro straordinario, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, escluse le deroghe ed eccezioni di Legge, salvo quello svolto in regime di

flessibilità (Banca delle Ore) e escluso anche l'eventuale lavoro straordinario autorizzato a recupero di ritardi od assenze.

Il lavoro supplementare nel tempo pieno è l'effettivo lavoro richiesto e svolto oltre l'orario giornaliero contrattuale predeterminato, ma entro i limiti settimanali d'orario contrattuale (cosiddetti recuperi).

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 60 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento. L'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge,

- purché esso sia motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;

- sia richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso superiore a 4 giorni lavorativi;

- sia richiesto entro i seguenti limiti:

a) 10 ore giornaliere complessive (ordinario + straordinario);

b) 48 ore settimanali complessive (ordinario + straordinario);

c) 300 ore annue di straordinario.

Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto a prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto entro i limiti, il Lavoratore, previa contestazione ai sensi dell'art 224 del presente CCNL, sarà passibile di sanzione disciplinare per "mancata collaborazione". Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

a) 15% Entro le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario con Preavviso Normale e 10% con preavviso Urgente;

b) 18% Oltre le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario con Preavviso Normale e 20% con preavviso Urgente;

c) 23% In regime notturno in giorno feriale con Preavviso Normale e 30% con preavviso Urgente;

d) 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla Legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie

nonché del TFR. Le maggiorazioni dello straordinario dovranno essere liquidate con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovranno essere evidenziate con apposita voce nel cedolino paga del Lavoratore.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia d'orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di Legge.

**Art. 146. Riposi compensativi per lavoro straordinario**

Il Datore, nei casi e limiti consentiti dal presente CCNL, può stabilire che il lavoro straordinario anche se svolto nelle giornate festive o di riposo settimanale, sia recuperato da riposo compensativo entro le otto settimane lavorative successive all'evento in questione, secondo calendario programmato dall'Azienda, purché il Lavoratore sia preventivamente informato del fatto che l'Azienda intende avvalersi del regime previsto al presente articolo.

Il riposo compensativo non potrà essere sostitutivo di altri regimi più favorevoli applicati alla generalità dei lavoratori (quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con integrazione salariale ecc.).

**Art. 147. Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando**

Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in luoghi diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano esuberanti in una sede od una unità produttiva ma richieste in altra.

**Art. 148. Trasferimento**

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda.

Esso avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o quando l'interessato sia genitore di figlio o equiparato minore di anni uno.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica. Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

- a. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni Aziendali ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco nei limiti della normalità e previo accordo con l'Azienda;

- b. qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine, il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio;
- c. un'indennità di trasferimento pari ad almeno 9 settimane di retribuzione settimanale normale. L'indennità sarà ridotta di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
- d. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 48 ore di permesso straordinario retribuito o, se vi rinuncia, alla relativa indennità sostitutiva;
- e. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1 che precede dovrà comprendere le spese effettivamente sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per il coniuge a carico presente nello Stato di famiglia, con i criteri di cui al punto 3 che precede, un'integrazione del 25% dell'indennità dovuta al capofamiglia.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità poste a carico del Datore di lavoro si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del Datore di trattenere pro-quota il 50% dei rimborsi e delle indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti a., b., c., d. ed e. che precedono.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 12 settimane di Retribuzione Normale Mensile. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 30% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

#### **Art. 149. Trasferta**

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avvenga per l'intero Orario Normale Giornaliero, ad almeno 50 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile dalla sede abituale in un tempo normalmente superiore ad un'ora con i mezzi normali, ivi compresa se autorizzata l'autovettura del dipendente, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a. rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo del lavoro comandato e delle altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o dell'autorizzazione aziendale ricevuta);
- b. rimborso spese non documentabili, purché analiticamente indicate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 6,00;

c. diaria giornaliera, anche detta "Indennità di Trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Qualora l'Azienda richieda al Lavoratore l'utilizzo per motivi di lavoro del mezzo di trasporto di proprietà del Lavoratore, dovrà essergli corrisposto, il rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, che si convengono pari al 60% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso Aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 8 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, un rimborso spese non documentabili ed una diaria giornaliera, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti b) e c) che precedono.

#### **Art. 150. Trasfertisti**

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasfertisti".

Ai trasfertisti (autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o nei limiti indicati dall'Azienda, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni ivi precisate.

Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

#### **Art. 151. Distacco**

L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.



In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà però rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso in cui comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta, per il tempo relativo, PBNM del livello professionale in cui effettivamente opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'Azienda presso la quale il lavoratore è distaccato, la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore secondo il presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori ivi impiegati, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero. Per un tempo previsto superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

#### **Art. 152. Reperibilità**

La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire ad esigenze normalmente imprevedute, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà preventiva informazione alla RSA/RST, di norma in apposito incontro, illustrando le esigenze Aziendali che giustificano il ricorso alla reperibilità, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le aziende che utilizzano normalmente l'istituto della reperibilità, su richiesta della RSA/ RST, illustreranno annualmente l'applicazione dell'istituto, anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le aziende provvederanno ad avvicendare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato e provato motivo, di compiere turni di reperibilità.

La chiamata di reperibilità sarà normalmente effettuata tramite telefono cellulare, normalmente fornito dall'Azienda al Lavoratore per usi di servizio.

Durante i turni di reperibilità il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica.

Pertanto, fermo restando il rispetto dei tempi d'intervento, il Lavoratore in reperibilità sarà libero di spostarsi, purché assicurati sempre la raggiungibilità. Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, ne darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta di intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 ore nei giorni lavorati o 24 ore nei giorni di riposo o festivi;
- b) settimanale.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere le due settimane su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sette giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al Lavoratore una specifica indennità, in aggiunta a quella dovuta per il tempo di intervento, conforme ai seguenti valori in euro:



Liv.	Indennità in €		
	16 ore in Giorno Feriale	24 ore in Giorno di riposo	24 ore in Giorno Festivo
QUADRO	14,00	20,00	52,00
1	11,56	18,00	45,67
2	10,46	16,04	39,60
3	9,35	14,50	34,14
4	8,90	13,24	32,01
5	8,43	12,81	28,93
6	7,60	11,39	27,38
7	7,00	10,44	25,35
8	6,91	10,00	23,00

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'azienda o di un cliente.

Per il tempo di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, sarà riconosciuto un trattamento pari al 70% della PBCO.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Le ore di intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, per accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario con riposo compensativo o straordinario diurno, notturno o festivo.

Nel regime di reperibilità, sono permesse le deroghe al riposo giornaliero ma con il limite annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare al datore l'impossibilità sopravvenuta.

L'impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore ed impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

La presente disciplina è cedevole rispetto analoga definita negli eventuali contratti aziendali di secondo livello.

**Art. 153. Disponibilità all'intervento**

Ogniqualevolta la reperibilità sia richiesta per la sicurezza delle persone (riparazione impianti di sicurezza antincendio ecc. o pronto intervento per blocco ascensori e simili) con obbligo di garantire il servizio anche in condizioni di oggettiva impossibilità del titolare della reperibilità (per malattia improvvisa, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate che richiedano l'intervento immediato), l'Azienda potrà istituire il servizio di "disponibilità d'intervento". In tal caso, il Lavoratore s'impegna ad effettuare i singoli eccezionali interventi urgenti, richiesti come fosse in Reperibilità, in alternativa al Titolare della Reperibilità rientrante nella turnistica ma impossibilitato e quindi, "non reperibile".

In questa ipotesi, non sarà dovuta l'indennità di Reperibilità ma la seguente "Indennità d'intervento".

Liv.	Indennità d'intervento* in €
1	9,29
2	8,40
3	7,52
4	6,63
5	5,97
6	5,31
7	4,86
8	4,00

*\* Dovuta solo ai Lavoratori in Disponibilità d'intervento per ciascun intervento urgente effettuato nel periodo di Disponibilità disposto dall'Azienda.*

Resta inteso che la Disponibilità all'intervento di un lavoratore dovrà essere correlata alla reperibilità di altro lavoratore, avendo essa per unico scopo quello di garantire il servizio anche nel caso d'impossibilità del lavoratore che ha l'obbligazione principale.

Oltre all'Indennità d'intervento al Lavoratore in Disponibilità saranno dovute le retribuzioni e le maggiorazioni per gli interventi effettuati in regime di Disponibilità, oltre ai rimborsi previsti.

**Art. 154. Diritto di chiamata**

Nei giorni di riposo o festivi, in aggiunta alle indennità di reperibilità o d'intervento, a fronte di almeno una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente, seguita da intervento effettivo, al Lavoratore in reperibilità o in disponibilità al di fuori del Comune di Residenza, sarà riconosciuto un rimborso spese non documentabili.

**Art. 155. Indennità e Modificabilità della presente disciplina**

Le indennità previste dal presente Titolo sono state quantificate considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensive degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120

del codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente Titolo, anche in caso di continuità, siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il Contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la disponibilità all'intervento. Quanto precede, intende però non essere sostitutivo della contrattazione di secondo livello che potrà, nelle singole realtà e situazioni, modificare anche in peius i singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo.

#### **Art. 156. Caso in cui l'Azienda è l'Appaltatore.**

L'azienda appaltatrice che applichi il presente CCNL dovrà preventivamente accertarsi che:

- l'appalto sia lecito;
- che siano rispettate nell'ambiente di lavoro dell'appaltante le condizioni di sicurezza ed igiene;
- che siano effettuate le visite mediche preventive o periodiche del proprio personale, correlate ai rischi eventualmente presenti presso l'appaltante;
- che il proprio personale sia assicurato ai profili di rischio presenti presso l'appaltante;
- che sia chiaro per i propri Dipendenti la disciplina del lavoro applicabile presso l'appaltante e che siano noti i preposti cui i propri Lavoratori devono fare riferimento nel corso dell'appalto.

Resta inteso che mentre l'appaltante ha diritto di formulare le richieste connesse alla caratteristica dell'opera appaltata, i dettagli di esecuzione e le disposizioni normative e del lavoro dovranno essere trasmesse al personale preposto dall'Azienda appaltatrice.

Il potere disciplinare sul personale della ditta appaltatrice compete esclusivamente a quest'ultima potendo l'Appaltante segnalare solo all'appaltatore le eventuali condotte censurabili del personale addetto all'appalto.

La Commissione Bilaterale Nazionale o, ove presente quella Regionale, a richiesta dell'Appaltatore che applichi il presente CCNL o dei loro lavoratori, ricevuta la documentazione ed esperita l'istruttoria, potrà certificare a norma di Legge la regolarità del contratto d'appalto.

#### **Art. 157. Apprendistato**

Le Parti, per ragioni di conformità, per tutti gli aspetti generali, rinviando alle normative che disciplina i rapporti del contratto di apprendistato, riservando al presente CCNL la restante disciplina di dettaglio che, ove non coincidente, è prevalente.

#### **Art. 158. Proporzione Numerica**

Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in Azienda.

In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100% dei Lavoratori di qualifica pari o superiore a quella di destinazione.

Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

### **Art. 159. Assunzione**

Il contratto d'Apprendistato professionalizzante può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.


L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata del contratto è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire e non è superiore ai 36 mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe o sovrapponibili a quelle artigiane.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- 1 periodo di prova;
- 2 l'indicazione delle mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- 3 la durata del periodo d'Apprendistato;
- 4 il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- 5 il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, Aziendali e nella normativa regionale di settore);
- 6 la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- 7 la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- 8 la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- 9 l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione d'aula può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'Azienda stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- 10 la presenza di un tutor Aziendale con formazione e competenze adeguate.



11 Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

**Art. 160. Durata del Contratto di Apprendistato Professionalizzante**

La durata del Contratto di Apprendistato e della formazione totale dovuta dovranno essere conforme alla seguente Tabella:

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>	<i>Totale ore di Formazione Teorico Pratica</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
6° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	160
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, saranno normalmente di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all'8° livello per entrambi i periodi, così come l'apprendista con la qualifica finale di Operatore di vendita di seconda categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di vendita di terza categoria.

Non è possibile la qualifica finale di 8° livello e di Operatore di Vendita di terza categoria.

**Art. 161. Il Periodo di Prova**

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dal presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione del presente CCNL, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni, per le qualifiche finali di Impiegato di 1° e di 2° livello (Impiegato direttivo), mentre è di 15 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso né indennità.

#### **Art. 162. Trattamento normativo**

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

#### **Art. 163. Malattia - Infortuni**

In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista, nei limiti del periodo di comporta, il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:

- a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 20% della retribuzione mensile lorda normale dell'Apprendista;
- b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione mensile lorda normale dell'Apprendista;

Il periodo di comporta deve essere considerato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili ed il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Con riferimento all'integrazione datoriale, si riporta la previsione contrattuale:

1. non vi è nessuna retribuzione e contribuzione per i primi tre giorni di carenza;
2. episodi morbosi diversi determinano le competenze spettanti per ogni singola malattia;



3. quando un successivo evento morboso fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determina una prosecuzione a tutti gli effetti della prima malattia, ciò anche della decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporta. Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti dall'Azienda nel Contratto di 2° livello o "ad personam".

#### **Art. 164. Obblighi del Datore di Lavoro**

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

#### **Art. 165. Doveri dell'Apprendista**

L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;

4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

#### **Art. 166. Diritti dell'Apprendista**

L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- a. lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b. lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

#### **Art. 167. Competenze degli Enti Bilaterali**

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dagli Enti Bilaterali Competenti (Nazionali o Territoriali).

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nell'Azienda.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:



- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

#### **Art. 168. Indumenti - attrezzi di lavoro**

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte del Datore.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi sulle competenze del Lavoratore per il danno subito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

#### **Art. 169. Rispetto della persona**

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale. Convengono, quindi, di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

#### **Art. 170. Corresponsione della retribuzione**

Il Lavoratore ha diritto di ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono.

La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo.

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla data prevista fino a quelle di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 3 punti.

Decorsi inutilmente 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa ed in assenza di accordo sottoscritto dalla RSA/RST, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla RSA/RST. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dia diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

Il Lavoratore ha sempre diritto di ricorrere alla tutela da lui ritenuta più favorevole.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il Lavoratore, dipendente che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.



È facoltà dell'Azienda corrispondere la retribuzione mediante assegno circolare o assegno bancario. I ritardi dei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione. È diritto dell'Azienda effettuare il pagamento del saldo dovuto anche mediante bonifico bancario, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore dipendente in forza, a pena di decadenza, entro 12 mesi o, comunque, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

#### **Art. 171. Diligenza del lavoratore**

Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse dell'Impresa. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto d'uso di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro.

#### **Art. 172. Fedeltà del lavoratore**

Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 c.c.). Tale obbligo permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Dovrà, quindi, osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.

#### **Art. 173. Collaborazione del lavoratore**

Il Lavoratore deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, i problemi e collaborando con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati Aziendali.

Inoltre il Lavoratore ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta.



**Art. 174. Riservatezza**

Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi aziendali, evitando di diffondere, notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato, elenchi clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc.

**Art. 175. Correttezza**

Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Azienda; astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza nei confronti dell'Azienda; inoltre deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro ed astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro.

**Art. 176. Patto di non concorrenza**

Ove sia pattuita la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata dall'art. 2125 c.c.

**Art. 177. Educazione**

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda.

**Art. 178. Orario di lavoro**

Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni ai cartellini marcatempo od altre metodologie di rilevazione delle stesse, di ritirare quelle di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.

Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra metodologia di rilevazione della presenza, sarà considerato ritardatario e, quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato assente.

Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali Aziendali e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

**Art. 179. Assenze**

Le assenze debbono essere giustificate quanto prima e, comunque, entro le prime quattro ore dall'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.



**Art. 180. Permessi**

Durante le ore di lavoro il Lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

**Art. 181. Entrata ed uscita in azienda**

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

**Art. 182. Divieti**

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con l'Azienda, nel caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970.

**Art. 183. Visite di inventario e di controllo**

Il Lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970. Il lavoratore non ha diritto d'introdurre in azienda bagagli o effetti personali ingombranti.

**Art. 184. Norme Speciali**

Oltre che al presente CCNL, i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme disciplinari in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

**Art. 185. Corresponsione della retribuzione**

Il datore ha il dovere di corrispondere al Lavoratore le retribuzioni spettanti alle normali scadenze, ovvero entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni si riferiscono.

**Art. 186. Correttezza ed educazione**

In armonia con la dignità del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

**Art. 187. Potere gerarchico**

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

**Art. 188. Potere Disciplinare**

Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze alla loro eventuale recidiva e alle circostanze che le accompagnano:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

Quando il Lavoratore chiede l'audizione al Datore di Lavoro, tale richiesta deve essere tempestiva in modo che l'incontro avvenga entro il termine a difesa di 5 giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini legali prescritti.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie



giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

A titolo esemplificativo:

- a. compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b. senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione.

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri verbali e scritti per medesime fattispecie previste con la sanzione del richiamo scritto o che abbia determinato un danno all'Azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

- a. sia recidivo nel compiere lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b. senza giustificazione ritardi, anche dopo rimproveri specifici, nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c. esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- d. rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- e. si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- f. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora;
- g. si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- h. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale.

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b. si presenti recidivo in servizio in stato di ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- e. fumi dove ciò è espressamente vietato, senza provocare effettivo pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- f. risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- g. commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa o rimprovero scritto.

Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A. Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b. commetta grave violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà;
- c. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d. commetta abuso di fiducia o concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- e. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g. commetta recidiva, nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;
- i. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda;
- j. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m. in caso di incidente, colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n. sia condannato ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- o. commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali.

B. Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica, anche ai sensi dell'art 2119 c.c. nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione,



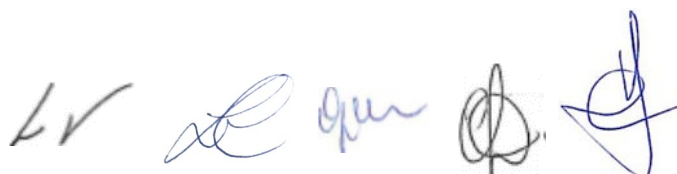
anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- a. violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Azienda;
- b. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c. presti a terzi, nel corso della malattia non professionale e professionale, dell'infortunio professionale o non professionale o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, lavoro subordinato, anche non retribuito per Affectionis vel benevolentiae causa;
- d. simuli stato di malattia od infortunio, sia professionale sia non professionale, percependo illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e la relativa integrazione datoriale;
- e. commetta contro l'Azienda furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- f. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale beneficio;
- g. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda;
- h. commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- i. commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- j. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
- k. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali dell'Azienda.
- l. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, con manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- m. fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere da a. a n. del precedente alinea B) "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo assumendo la qualifica di "aspettativa non retribuita".

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.



Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

### **Art. 189. Codice disciplinare**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi Aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.

### **Art. 190. Recesso del Datore di lavoro**

Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo", come di seguito specificato:

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di recidiva specifica grave nella violazione di norme disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie contemplate nei paragrafi precedenti.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con diritto al preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimi 120 giorni di calendario).

Recesso per "giusta causa" (senza diritto al preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'art. 168 che precede.

### **Art. 191. Recesso del Lavoratore**

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate dal comma 4, art. 55 del D.Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e seguenti, art. 4 della Legge 92/2012.

### **Art. 192. Periodo di preavviso**

Il periodo di preavviso contrattuale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti, non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.

Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. I termini di preavviso di licenziamento e dimissioni, per Datore e Lavoratore sono:

<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Da 5 a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>
Quadro I livello II Livello	60 giorni di calendario	75 giorni di calendario	90 giorni di calendario
III Livello IV Livello V Livello	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario	75 giorni di calendario
VI Livello VII Livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
VIII Livello	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Le Parti possono concordare la rinuncia del periodo di preavviso o dell'indennità sostitutiva. Tale rinuncia deve risultare da atto scritto.

#### **Art. 193. Risarcimento danni**

I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati dal Datore di lavoro al Lavoratore, nel rispetto della procedura di contestazione disciplinare prevista dal presente CCNL e dall'art 7 L. 300/70.

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato e provato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima di 1/5 della Retribuzione Lorda Mensile di Fatto spettante fino ad esaurimento.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spetta al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

**Art. 194. Lavoratori provenienti da altro CCNL**

In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta nell'Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo un'eventuale perdita correlata ad assenze od eventuali previsioni migliorative.

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per 13 mensilità, dall'Elemento Perequativo Mensile Regionale, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dai benefici economici previsti dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute ad personam fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

**Art. 195. Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali o aziendali**

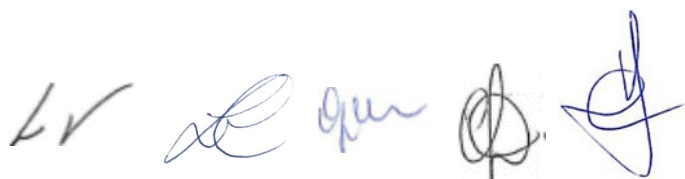
Le Parti, al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività.

Possono accedere a tali benefici esclusivamente le aziende che versino il contributo di assistenza contrattuale di cui al precedente art. 12.

Sin da ora, le Parti individuano nella presenza al lavoro la condizione principale per assicurare efficienza e produttività e, quindi, invitano le Parti localmente impegnate nella contrattazione di

secondo livello a privilegiare la presenza al lavoro nella prima determinazione dei premi di produttività.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

The image shows five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: the first is a stylized 'LV'; the second is a cursive signature; the third is a signature that appears to be 'Gian'; the fourth is a circular stamp or signature; and the fifth is a signature that appears to be 'G'.